

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**Definición de ámbito geográfico y evaluación de los perjuicios en el acto de
hostilidad contenido en el inciso c) del artículo 30 de la Ley de
Productividad y Competitividad Laboral, Arequipa – 2024.**

Tesis presentada por la Bachiller:

Zeballos Catacora, Annel Adriana

ORCID: 0009-0009-4700-6833

Para optar el Título Profesional de Abogada

Asesora:

Mg. Valdivia Corzo, Maria Gracia

ORCID: 0000-0002-5490-8992

Arequipa - Perú

2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 28 de Mayo del 2025

Dictamen: 013462-C-EPDD-2025

Visto el borrador del expediente 013462, presentado por:

2018206302 - ZEBALLOS CATAORA ANNEL ADRIANA

Titulado:

DEFINICIÓN DE ÁMBITO GEOGRÁFICO Y EVALUACIÓN DE LOS PERJUICIOS EN EL ACTO DE HOSTILIDAD CONTENIDO EN EL INCISO C) DEL ARTÍCULO 30 DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, AREQUIPA - 2024.

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**29638175 - DE TABOADA NUÑEZ BORJA JOSE MARIA MANUEL FERNANDO
DICTAMINADOR**



**71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR**



**73079095 - NAJAR BECERRA CESAR ALEJANDRO
DICTAMINADOR**



DEFINICIÓN DE ÁMBITO GEOGRÁFICO Y EVALUACIÓN DE LOS PERJUICIOS EN EL ACTO DE HOSTILIDAD CONTENIDO EN EL INCISO C) DEL ARTÍCULO 30 DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, AREQUIPA – 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

16%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	doku.pub Fuente de Internet	1%
4	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
5	vsip.info Fuente de Internet	1%
6	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
7	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
10	romeroconsult.com Fuente de Internet	1%
11	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	

DEDICATORIA

A mis padres Vicente y Rosa, por ser mi guía y mi fuerza inquebrantable. A mis hermanos Vicente, Rodrigo y Patricia, por ser mi mayor regalo en la vida. Nunca me cansaré de agradecerles por su amor infinito, su fe en mí y por estar siempre a mi lado.

Este logro es tan suyo como mío.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quien guía e ilumina mi camino.

A Rodrigo, mi hermano. Su apoyo constante, sus consejos y su acompañamiento fueron fundamentales para hacer realidad este trabajo.



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la definición del “ámbito geográfico” y la evaluación de los “perjuicios” derivados del traslado laboral considerado como acto de hostilidad, regulado en el inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. A partir de este análisis, se propone una mejor regulación normativa que precise el concepto de “ámbito geográfico distinto” y establezca criterios claros para la evaluación de los perjuicios ocasionados, garantizando así una mayor protección de los derechos laborales y optimizando la resolución de conflictos en esta materia.

Respecto al supuesto regulado en la disposición legal antes mencionada, se examinan las ambigüedades en la definición del “ámbito geográfico” y la insuficiencia de criterios claros para determinar los “perjuicios que afectan al trabajador” en términos económicos, personales, familiares o de salud. Estas deficiencias generan inseguridad jurídica y dejan al trabajador en una posición vulnerable frente a decisiones arbitrarias de los empleadores.

Asimismo, se examina el alcance y los límites del *ius variandi*, identificando cómo la falta de una regulación clara permite que ciertos traslados, aunque puedan justificarse desde una perspectiva operativa, terminen afectando negativamente al trabajador y constituyan una forma de hostilidad.

A partir de estos hallazgos, la investigación propone una reforma normativa que delimite con mayor precisión las condiciones en las que un traslado puede ser considerado legítimo, así como los criterios para determinar cuándo debe configurarse como un acto de hostilidad.

Palabras claves:

Traslado laboral, actos de hostilidad.

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to analyze the application of the transfer of the worker as an act of hostility, regulated in section c) of article 30 of Supreme Decree N° 003-97-TR, which approves the Consolidated Text of Legislative Decree N° 728, the Law on Productivity and Labor Competitiveness, with the purpose of proposing a better normative regulation that guarantees greater protection of labor rights and optimizes the resolution of conflicts in this matter.

Regarding the assumption regulated in the aforementioned legal provision, the ambiguities in the definition of the “geographical scope” and the lack of clear criteria to determine the “damages that affect the worker” in economic, personal, family or health terms are examined. These deficiencies generate legal uncertainty and leave the worker in a vulnerable position in the face of arbitrary decisions by employers.

The scope and limits of the *ius variandi* are also examined, identifying how the lack of clear regulation allows certain transfers, although they may be justified from an operational perspective, to end up negatively affecting the worker and constitute a form of hostility.

Based on these findings, the research proposes a regulatory reform that more precisely delimits the conditions under which a transfer can be considered legitimate, as well as the criteria for determining when it should be configured as an act of hostility.

Key words:

Job transfer, acts of hostility.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1. Descripción del problema	4
2. Justificación.....	10
2.1. Relevancia académica	10
2.2. Relevancia jurídica	11
2.3. Innovación.....	12
3. Objetivos.....	13
3.1. Objetivo general	13
3.2. Objetivos específicos	13
4. Hipótesis	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	16
1. Estado del arte	16
1.1. Antecedentes Internacionales.....	16
1.2. Antecedentes Nacionales.....	19
2. Marco conceptual o bases teóricas	22
2.1. Trabajador	22
2.2. Empleador.....	22
2.3. Lugar de trabajo.....	23
2.4. Actos de hostilidad	24
2.5. Principio de razonabilidad	30
2.6. Despido indirecto.....	31
2.7. Subordinación.....	31
2.8. Contrato de trabajo.....	32
2.9. Derecho de trabajo	33
2.10. Ius variandi	34
2.11. Poder de dirección o facultad de directriz	36
2.12. Traslado laboral	37

2.13. Perjuicio	38
2.14. Ámbito geográfico	39
2.15. Carga de la prueba	39
2.16. Indemnización.....	40
3. Marco legal.....	41
3.1. Constitución Política del Perú.....	41
3.2. Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR)	42
3.3. Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR)	44
3.4. Convenios internacionales aplicables	45
3.5. Legislación internacional.....	45
3.6. Necesidad de reforma normativa.....	47
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	50
1. Enfoque.....	50
1.1. Enfoque cualitativo	50
1.2. Enfoque cuantitativo.....	51
1.3. Justificación del enfoque mixto.....	51
2. Nivel	52
2.1. Nivel exploratorio	52
2.2. Nivel descriptivo	52
3. Diseño.....	53
4. Método	54
5. Población y muestra	55
5.1. Población	55
5.2. Muestra	55
5.3. Muestreo.....	55
6. Técnicas	56
7. Instrumentos	57
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	59
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS	83

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	59
TABLA 2	62
TABLA 3	64
TABLA 4	69
TABLA 5	71
TABLA 6	73
TABLA 7	75
TABLA 8	78



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	60
FIGURA 2	62
FIGURA 3	65
FIGURA 4	69
FIGURA 5	71
FIGURA 6	74
FIGURA 7	76
FIGURA 8	78



ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXOS	86
ANEXO N° 1	87
ANEXO N° 2	96



INTRODUCCIÓN

Es necesario recordar que en toda relación laboral existen dos partes esenciales: el empleador, quien ejerce el poder de dirección dentro de la empresa (*ius variandi*), y el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y acata las órdenes impartidas por el empleador. Esta relación, aunque basada en la cooperación, se encuentra marcada por una desigualdad de poder, dado que el empleador tiene la facultad de establecer las condiciones laborales, mientras que el trabajador está obligado a cumplir con las funciones que se le asignan.

El Derecho Laboral surge como una rama del Derecho destinada a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. Busca establecer un marco normativo que garantice condiciones laborales justas y equitativas, mediante la protección de los derechos y el reconocimiento de las obligaciones de ambas partes en la relación laboral.

En el contexto peruano, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante, “Decreto Supremo N° 003-97-TR”, regula las relaciones laborales en el sector privado, estableciendo una serie de disposiciones que buscan resguardar estos derechos.

La mencionada ley, en su artículo 30, establece los supuestos que configuran los actos de hostilidad cometidos por el empleador que son equiparables a un despido. De esta manera, el artículo 35 otorga mecanismos legales al trabajador que se considere hostilizado para dar inicio a las acciones judiciales, según corresponda, para solicitar el cese del acto de hostilidad.

No obstante, la legislación vigente, en particular lo establecido en el inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en aplicación concordante con el artículo 50 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, carece de precisión suficiente respecto a la definición del “ámbito geográfico” en el contexto de los traslados laborales. La falta de determinación normativa de este concepto ha dado lugar a diversos enfoques jurisprudenciales, lo que ha generado diversos criterios en la interpretación y aplicación judicial. Esta falta de uniformidad ha ocasionado inseguridad jurídica para los trabajadores, quienes pueden verse expuestos a traslados que, dependiendo de la interpretación adoptada en cada caso concreto, podrían ser considerados legítimos o configurarse como actos de hostilidad laboral.

Asimismo, la referida normativa legal no toma en cuenta de manera explícita los perjuicios ocasionados al trabajador por estos traslados, limitándose a abordar el aspecto geográfico sin profundizar en las consecuencias económicas, personales, familiares o de salud que pueden implicar un cambio de ubicación para el trabajador. Esta omisión en la regulación ha permitido que, en ciertos casos, los traslados laborales sean justificados bajo pretextos operativos, sin considerar adecuadamente el impacto negativo que pueden tener sobre el bienestar del trabajador.

El objetivo principal de la presente tesis es analizar la normativa legal vigente en materia de traslados laborales considerados actos de hostilidad, a fin de proponer una regulación más precisa y justa que elimine las ambigüedades normativas en torno al concepto de “ámbito geográfico distinto” y aborde de manera integral los perjuicios que estos traslados pueden ocasionar en el trabajador. A través de esta investigación, se busca garantizar una mayor protección de los derechos laborales, reducir la inseguridad jurídica derivada de la falta de criterios claros y evitar arbitrariedades en la aplicación del traslado laboral.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Descripción del problema

Los actos de hostilidad en el ámbito laboral son aquellas conductas o acciones perpetradas por el empleador, directa o indirectamente, que tienen como propósito o efecto perjudicar injustificadamente al trabajador. Estas acciones pueden hacer insostenible la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y afectar negativamente sus condiciones laborales ya sea en el ámbito económico, personal, familiar o de salud, e incluso forzándolo a optar por la extinción de su relación laboral.

Al respecto, la Casación laboral N° 16443-2014 (2015) estableció que “los actos de hostilidad contra el trabajador se producen en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, le ocasiona algún perjuicio previsto en la norma pertinente”. Así también, señaló que “califican como actos de hostilidad contra el trabajador aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden motivar su extinción”.

Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.

De esta manera, el inciso c) del artículo 30 del mismo Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece como supuesto de acto de hostilidad lo siguiente: “traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.

Como vemos, para la configuración de esta causal, requiere la concurrencia de dos elementos esenciales que deben ser evaluados de manera conjunta y exhaustiva. Estos elementos son: el traslado del trabajador a un lugar distinto del habitual en el que presta servicios y la intención de ocasionar perjuicio.

Respecto al “traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios”: Implica mover al trabajador a una ubicación diferente de la habitual para la realización de sus funciones. La interpretación debe alinearse con lo

previsto en el artículo 50 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que establece: “El traslado (...) es aquel que implica un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”.

Ahora bien, el empleador posee la facultad de trasladar al trabajador a un lugar distinto del habitual en el que labora, basándose en el principio del “*ius variandi*” y su facultad directriz. Esta facultad permite al empleador introducir cambios en la modalidad y condiciones de la prestación laboral, siempre que cumpla con dos requisitos esenciales: que se realice dentro de criterios de razonabilidad y que responda a necesidades del centro de trabajo. Esta prerrogativa está recogida en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

De esta manera, el traslado del trabajador puede considerarse legítimo bajo ciertas circunstancias específicas, tales como la necesidad operativa de la empresa, la reestructuración organizacional, o los ajustes estratégicos imprescindibles para el adecuado funcionamiento de la entidad empleadora. No obstante, debe tenerse presente que, si el traslado carece de una base razonable y no responde a las verdaderas necesidades del centro de trabajo, dicho acto puede ser interpretado como una forma de hostilidad.

Sin embargo, la falta de una definición exacta y precisa de “ámbito geográfico distinto” ha dado lugar a diversos enfoques jurisprudenciales, lo que ha generado diversos criterios en la interpretación y aplicación judicial, dificultando la protección efectiva de los derechos laborales. Lo que nos lleva a formularnos diversas interrogantes: ¿Hasta qué punto un cambio de oficina dentro de la misma ciudad, pero a varios kilómetros de distancia, puede ser considerado un nuevo ámbito geográfico? ¿Es necesario que el traslado implique un cambio de ciudad o región para que se califique como un ámbito geográfico distinto?

Es decir, los criterios para considerar si un traslado laboral constituye un cambio de ámbito geográfico puede depender de diversos factores, como son: la distancia, el tipo de medio de transporte que se utiliza, el costo del traslado, infraestructura urbana y el tiempo adicional que debe invertir el trabajador en su desplazamiento diario. A pesar de ello, la normativa legal vigente no establece criterios concretos para poder valorar estos aspectos, dejando un margen para que se generen diversos enfoques jurisprudenciales.

Además de ello, el traslado laboral puede afectar a los trabajadores de manera diferenciada según sus circunstancias particulares, como lo es la existencia de una responsabilidad económica, personal, familiar o de salud, que dificulten el asumir mayores costos de transporte. En ese sentido, la falta de una evaluación integral de todos estos

criterios puede conducir a la toma de decisiones que no reflejen la verdadera afectación que el traslado genera en cada caso en específico.

Respecto al “propósito de ocasionarle perjuicio”: En el contexto del traslado del trabajador, el concepto de “propósito de ocasionarle perjuicio” se refiere a la existencia de una intención maliciosa o deliberada que subyace a la decisión del empleador de reubicar al trabajador en un lugar distinto al habitual. No basta con que el traslado sea efectuado; es crucial que se evidencie un objetivo expreso y consciente de causar daño o perjuicio al trabajador.

Para determinar si el traslado persigue un propósito de perjudicar al trabajador, es fundamental analizar las circunstancias que rodean la decisión y evaluar si el empleador ha actuado de manera objetiva y razonable.

Asimismo, para que un traslado laboral constituya un acto de hostilidad, no basta solo con que se realice el cambio de ubicación, sino que deberá evidenciarse que dicho traslado ha tenido el propósito de ocasionar un perjuicio. Este propósito es un elemento subjetivo que deberá ser probado dentro de un proceso laboral, lo que plantea importantes dificultades probatorias, debido a que el empleador podría justificar el traslado bajo el amparo de su facultad de dirección y organización del trabajo, basada en el *ius variandi*, lo que dificulta probar que el traslado se realizó con el propósito de perjudicar al trabajador.

El perjuicio al trabajador puede manifestarse de diversas formas, las cuales son:

a. Económico: el impacto económico del traslado laboral puede manifestarse de diversas formas afectando la estabilidad financiera del trabajador. Entre las principales afectaciones podemos mencionar:

- Aumento en los costos de transporte: el cambio de ubicación puede implicar recorrer una mayor distancia de desplazamiento, lo que genera un incremento considerable en los gastos diarios de movilidad ya sea en transporte público o privado.
- Gastos en alimentación: si el nuevo centro de trabajo se encuentra en una zona donde el costo de vida es más alto, lo más probable es que el trabajador deba destinar más dinero para su alimentación diaria.
- Pérdida de oportunidad económicas: en algunas situaciones, el trabajador puede perder la posibilidad de obtener ingresos adicionales provenientes de trabajos complementarios o actividades extracurriculares debido al tiempo adicional que requiere el desplazamiento.

- Dificultades para cumplir con metas u horarios de productividad: dependiendo del tipo de trabajo, el cambio de centro de trabajo puede impactar en el rendimiento laboral si el tiempo extra de desplazamiento disminuye las horas de trabajo efectivas, lo que en ciertos casos puede traducirse en la pérdida de incentivos o bonos por rendimiento o desempeño.
 - Posibles costos de reubicación: si el trabajador se ve forzado a mudarse a una nueva residencia debido a la distancia excesiva con el centro de trabajo, deberá asumir gastos elevados relacionados con alquiler, servicios básicos, entre otros.
- b. Personal: el traslado laboral puede afectar de forma significativa el bienestar emocional y psicológico del trabajador, lo que influirá en su calidad de vida y por ende, en su desempeño laboral. Algunas de las consecuencias son:
- Estrés y ansiedad: un cambio repentino en las condiciones laboral pueden generar altos niveles de estrés, especialmente si el traslado implica la adaptación forzada a un nuevo entorno, compañeros de trabajo o metodologías distintas.
 - Agotamiento físico y mental: el aumento en el tiempo de traslado puede conducir a un cansancio crónico, reduciendo la calidad del descanso del trabajador e influir en su rendimiento general.
 - Sensación de desarraigo: si el traslado implica una mudanza de domicilio o de localidad, el trabajador puede tener dificultades para adaptarse a su nuevo entorno, lo que puede generar sentimiento de asilamiento o desmotivación.
 - Disminución del tiempo de ocio y esparcimiento: si el trabajador debe invertir más tiempo en su desplazamiento diario, es probable que tenga menos tiempo para realizar actividades recreativas o para dedicarse a sus pasatiempos, lo que impacta en su bienestar emocional.
- c. Familiar: el traslado laboral puede afectar la vida familiar del trabajador, generando dificultades para equilibrar su vida personal y profesional. Algunos de los impactos más frecuentes son:
- Menos tiempo con la familia: si el trabajador debe viajar largas distancias o cambiar de residencia, eso reducirá el tiempo disponible que tiene para poder compartir con su familia.
 - Impacto en la dinámica familiar: el cambio de ubicación puede afectar a la familia del trabajador en diferentes aspectos, como la necesidad de cambiar de

colegio a los hijos, dificultades en el cuidado de adultos mayores o reconfiguración de las responsabilidades en el hogar.

- Posibles conflictos de pareja: si el traslado modifica la rutina del trabajador y su tiempo para participar en las actividades familiares, es probable que se generen problemas con su pareja.
- Limitación en la participación de eventos familiares, escolares y sociales: el aumento de tiempo en el desplazamiento puede generar la ausencia en las reuniones familiares, eventos escolares o actividades sociales, perjudicando la integración del trabajador con su familia y con la sociedad.

d. Salud: el traslado laboral puede afectar tanto el estado físico como la salud mental del trabajador. Entre los principales perjuicios tenemos:

- Afectaciones a la salud física: el incremento en el tiempo en el desplazamiento, especialmente si se realiza en circunstancias de tráfico intenso o transporte insuficiente, puede provocar problemas de salud como fatiga, trastornos musculoesqueléticos, dolores en la espalda y problemas de circulación.
- Trastornos del sueño: si el trabajador tiene que despertarse más temprano o llega tarde a casa debido al tiempo adicional de desplazamiento, es probable que experimente cambios en su ciclo de sueño, lo que puede derivar en fatiga crónica y reducción del rendimiento cognitivo.
- Problemas cardiovasculares: diversos estudios han evidenciado que el estrés provocado por traslados prolongados se relaciona con un incremento en el riesgo de hipertensión, enfermedades cardiovasculares y problemas metabólicos como la diabetes.
- Afectaciones a la salud mental: un cambio laboral puede causar cuadros de ansiedad, depresión o desánimo, en particular si el trabajador percibe la medida como un acto injusto o arbitrario.
- Dificultad para acceder a atención médica: en ciertas situaciones, el traslado puede obstaculizar la continuidad de tratamientos médicos, ya sea porque el trabajador necesita cambiar de sistema de salud o porque su nueva ubicación le dificulta asistir a sus consultas médicas de manera habitual.

La interpretación de esta causal como un acto de hostilidad requiere un análisis integral de la legitimidad del traslado y la existencia de una intención de causar perjuicio. Ambos elementos deben ser evaluados conjuntamente para determinar si se configura el acto de hostilidad.

Sin embargo, uno de los problemas más significativos en la aplicación y regulación de los traslados laborales como actos de hostilidad, radica en la definición precisa del “ámbito geográfico”. En particular, el artículo 50 del Decreto Supremo N° 001-96-TR establece que el traslado debe implicar un cambio hacia un ámbito geográfico distinto. No obstante, el término “ámbito geográfico distinto” es susceptible de diversas interpretaciones, lo que introduce una considerable ambigüedad y subjetividad en su aplicación.

La ambigüedad en la definición del “ámbito geográfico” puede dar lugar a interpretaciones divergentes y, en muchos casos, contradictorias por parte de los empleadores y de los órganos judiciales responsables de resolver estas disputas. Esta falta de una definición precisa y uniforme del término podría permitir que los empleadores justifiquen traslados que, aunque perjudiciales para los trabajadores, no se consideren como cambios significativos de ámbito geográfico. Esto puede abrir la puerta a abusos por parte de los empleadores, quienes podrían argumentar que los traslados no cumplen con el criterio de “ámbito geográfico distinto”, minimizando así el impacto negativo sobre el trabajador.

Otro aspecto crítico a considerar es la naturaleza del perjuicio que el traslado puede ocasionar al trabajador. Aunque el perjuicio económico es uno de los más evidentes y fácilmente mensurables, no es el único tipo de perjuicio que puede sufrirse. Entre los perjuicios que pueden derivarse de un traslado se encuentran: el impacto negativo en la conciliación entre la vida personal y laboral, el deterioro del bienestar emocional y psicológico del trabajador, el incremento en los costos asociados al desplazamiento, las dificultades inherentes a dichos desplazamientos, que pueden incluir el tiempo de viaje, el agotamiento físico y el estrés adicional, entre otros.

En este sentido, el análisis detallado de los elementos anteriormente expuestos pone de manifiesto la necesidad urgente de reformar la regulación legal actual sobre los traslados laborales y su consideración como actos de hostilidad. Es fundamental que nuestro marco legal contemple definiciones más precisas y criterios claros para evaluar tanto el ámbito geográfico del traslado como la naturaleza del perjuicio ocasionado al trabajador. Un enfoque más rigurosos y exhaustivo en la definición del término “ámbito geográfico” y en la evaluación de los perjuicios derivados del traslado proporcionaría una mayor protección para los trabajadores y permitiría una resolución más justa y equitativa de los conflictos laborales.

Además, la implementación de criterios claros y uniformes contribuiría a reducir la ambigüedad y las interpretaciones contradictorias, ofreciendo una mayor seguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empleadores. De este modo, se garantizaría un entorno laboral más equilibrado y se promovería el respeto a los derechos laborales fundamentales, fortaleciendo la confianza en el marco normativo y en el sistema de justicia.

2. Justificación

2.1. Relevancia académica

Desde una perspectiva académica, el estudio de los traslados laborales y su calificación como actos de hostilidad ofrece un campo de análisis en los múltiples aspectos dentro del ámbito del derecho laboral. Esta problemática no solo tiene relevancia en aspectos normativos y jurisprudenciales, sino que también posibilita una reflexión más extensa sobre los principios fundamentales del derecho del trabajo, como la estabilidad laboral, la dignidad del trabajador.

La falta de precisión en la definición del “ámbito geográfico” plantea interrogantes para la investigación y la teoría jurídica. La ambigüedad en esta definición no solo afecta la interpretación y aplicación de la normativa legal vigente, sino que también abre la puerta a un análisis exhaustivo de cómo las interpretaciones diversas pueden influir en la protección de los derechos laborales.

Asimismo, el estudio de esta problemática permitirá identificar los criterios adoptados en las decisiones judiciales para interpretar los traslados laborales como actos de hostilidad. El análisis de estos pronunciamientos judiciales facilitará identificar inconsistencias en la aplicación de la normativa, además de vacíos en la legislación que necesitan ser abordados mediante propuestas de reforma.

Adicionalmente, el perjuicio ocasionado al trabajador como resultado del traslado no debe ser analizado únicamente desde una perspectiva económica, sino que también debe contemplar otros ámbitos que, hasta ahora, no han sido abordados adecuadamente. El impacto económico, personal, familiar o de salud son factores que requieren un análisis más exhaustivo dentro del marco académico, dado que la interpretación que le dan ha tendido a centrarse en los aspectos contractuales y económicos del traslado, dejando de lado su impacto integral en la vida del trabajador.

La presente investigación tiene como objetivo profundizar en estos aspectos, evaluando cómo las variaciones en la definición del ámbito geográfico y el alcance del

perjuicio sufrido por el trabajador pueden impactar de manera significativa en sus derechos laborales. Este enfoque académico no solo enriquecerá el cuerpo de conocimiento existente, sino que también proporcionará una base sólida para la formulación de propuestas de reforma normativa. Al ofrecer un análisis detallado y crítico de las actuales interpretaciones legales y su impacto en la vida de los trabajadores, esta investigación pretende contribuir a la creación de un marco jurídico más claro y protector para los derechos laborales en situaciones de traslado.

2.2. Relevancia jurídica

La ambigüedad en la definición del “ámbito geográfico” en los traslados laborales plantea desafíos importantes en la interpretación y aplicación de la normativa laboral vigente. Este estudio aborda estas ambigüedades, analizando cómo las diversas interpretaciones de los traslados laborales, pueden afectar la protección de los derechos de los trabajadores, por lo que se busca proporcionar una claridad necesaria que puede influir directamente en la jurisprudencia y en la forma en que los jueces interpretan y aplican la ley en casos concretos.

En ese mismo sentido, la jurisprudencia ha interpretado de manera diversa el concepto de “ámbito geográfico distinto”. Al respecto, algunos pronunciamientos judiciales han reconocido la configuración de un acto de hostilidad cuando el traslado ocurre entre departamentos distintos. Sin embargo, en la práctica también se han presentado casos donde un traslado se configuró entre distritos de una misma ciudad, en donde señalan que no se configura un acto de hostilidad ya que se trata de distritos colindantes, como lo manifiesta la Sentencia N° 61-2023-38°-JETP-ZAL del Expediente N° 00768-2021; mientras que la Casación N° 07620-2022 Lima, la Casación N° 49846-2022 Lima, la Casación N° 254-2018 Lima, y la Sentencia N° 351-2023 JETPL del Expediente N° 00564-2021-0-1801-JR-LA-12, señalan que no hubo un cambio geográfico debido a que se trata de una misma ciudad, a pesar que los casos presentados podrían implicar un aumento considerable en el tiempo de desplazamiento o en los costos de transporte, así como también podrían ocasionar perjuicios personales, familiares o de salud. Esta diversidad en los criterios aplicados refleja la falta de una interpretación uniforme sobre qué debe entenderse por “ámbito geográfico distinto”, lo que deja al trabajador en una posición de incertidumbre frente a decisiones que puede tomar el empleador.

Una regulación poco clara o ambigua puede derivar en decisiones judiciales discordantes, afectando la seguridad jurídica y generando incertidumbre tanto para los empleadores como para los trabajadores. Por ello, es crucial analizar los criterios analizados por los tribunales en la evaluación de los traslados laborales y determinar si existe o no un estándar uniforme que pueda servir de referencia para la aplicación de la normativa vigente.

Asimismo, al analizar los perjuicios ocasionados por los traslados desde un enfoque multidimensional, más allá del perjuicio económico, se subraya la importancia de tener en cuenta factores económicos, personales, familiares o de salud, aspectos que hasta el momento no han sido abordados de manera apropiada. El impacto en la calidad de vida del trabajador, el estrés provocado por el traslado y la alteración en su entorno personal deben ser elementos clave en la evaluación del traslado considerado como acto de hostilidad, teniendo en cuenta que el propósito de la legislación laboral es asegurar condiciones de trabajo dignas y justas.

Los hallazgos de esta investigación pueden servir como base para la formulación de propuestas de reforma normativa. Al identificar las deficiencias y lagunas en la legislación actual, se pueden desarrollar recomendaciones concretas para mejorar el marco legal, haciendo que las leyes sean más claras, justas y protectoras de los derechos laborales. Además, esta investigación aporta a la doctrina jurídica, al proporcionar un análisis exhaustivo y crítico de los traslados laborales como actos de hostilidad.

En ese contexto, el estudio puede contribuir al establecimiento de criterios objetivos que funcionen como referencia para la legislación y la jurisprudencia, fomentando un equilibrio entre la facultad del empleador de organizar su empresa y la protección del trabajador frente a decisiones arbitrarias o abusivas del empleador. La claridad en la regulación del traslado como acto de hostilidad permitirá reducir la carga litigiosa y asegurará una aplicación de la norma más equitativa y justa.

2.3. Innovación

La presente investigación tiene como objetivo examinar las diversas problemáticas que surgen en la interpretación y aplicación del traslado laboral como acto de hostilidad, tal como está regulado en el inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Este análisis pretende proponer una posición uniforme para la aplicación de dicha disposición legal, con el propósito de fortalecer la

protección de los derechos laborales y proporcionar herramientas más efectivas para la evaluación y resolución de casos relacionados con traslados laborales.

La investigación busca identificar y superar las inconsistencias y vacíos existentes en la regulación actual, promoviendo una mayor claridad y equidad en su aplicación. En ese sentido, se propone el desarrollo de un marco analítico que permita evaluar objetivamente cuándo un traslado laboral puede ser considerado un acto de hostilidad, integrando factores económicos, personales, familiares o de salud.

Además, el estudio proporcionará una propuesta metodológica para la evaluación del perjuicio sufrido por el trabajador, estableciendo parámetros claros que faciliten diferenciar un traslado legítimo de uno que vulnera los derechos laborales y por ende, está generando perjuicio al trabajador.

Finalmente, el estudio pretende ofrecer un conjunto de recomendaciones normativas y jurisprudenciales que permitan mejorar la aplicación de la legislación laboral en materia del traslado laboral. Esto contribuirá a disminuir la discrecionalidad en la interpretación de la norma y garantizará una aplicación más uniforme y equitativa en la protección de los derechos laborales.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

- Analizar la aplicación del traslado laboral como acto de hostilidad según el inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para su óptima interpretación que mejore la protección de los derechos laborales y optimice la eficacia en la resolución de casos relacionados con traslados laborales.

3.2. Objetivos específicos

- Determinar las ambigüedades y deficiencias en la definición del “ámbito geográfico” dentro de la normativa vigente sobre traslados laborales, analizando su impacto en la interpretación y aplicación de la ley, y revisando la jurisprudencia relevante para determinar cómo estas inconsistencias afectan la protección de los derechos laborales.

- Examinar las deficiencias en la normativa legal actual en relación con los perjuicios que los traslados laborales pueden causar en múltiples aspectos (económico, personal, familiar o de salud), considerando la doctrina y jurisprudencia que han abordado estos temas, para identificar áreas no adecuadamente cubiertas por el marco legal vigente.

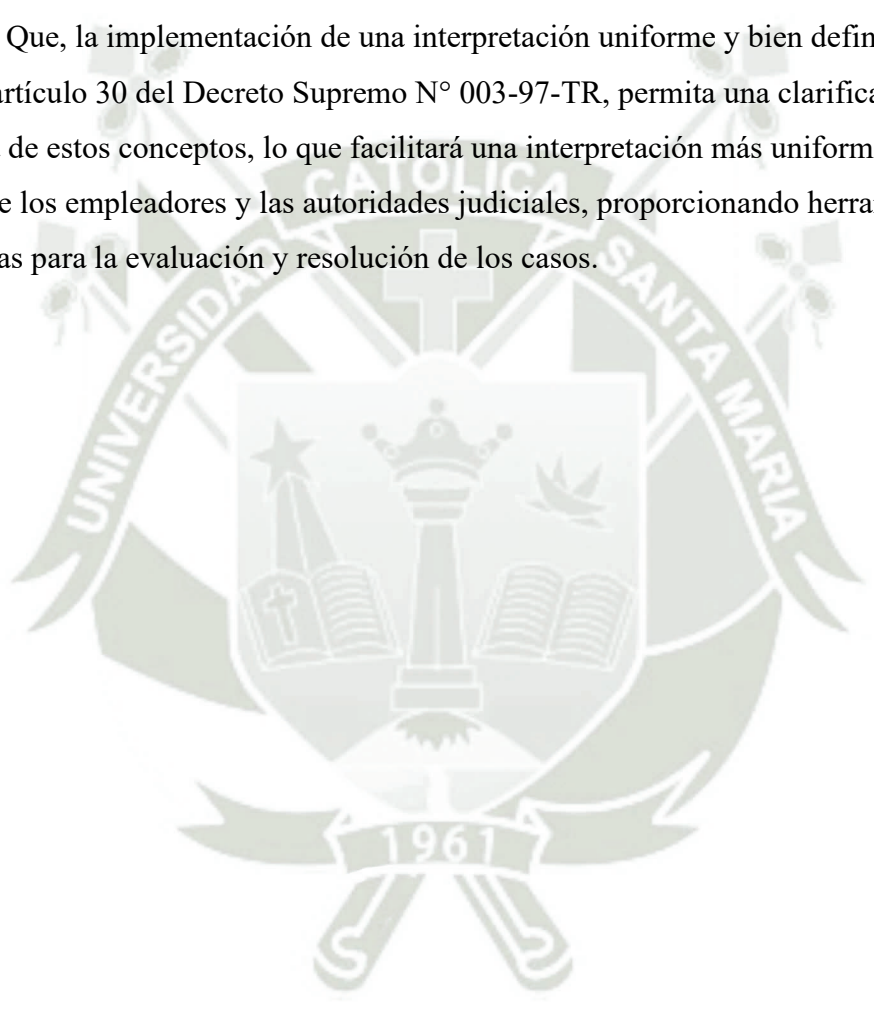
4. Hipótesis

Dado que:

La normativa actual sobre traslados laborales como actos de hostilidad presenta ambigüedades significativas en la definición del “ámbito geográfico” y en la evaluación de los perjuicios ocasionados a los trabajadores.

Es probable:

Que, la implementación de una interpretación uniforme y bien definida del inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, permita una clarificación más precisa de estos conceptos, lo que facilitará una interpretación más uniforme y justa por parte de los empleadores y las autoridades judiciales, proporcionando herramientas más efectivas para la evaluación y resolución de los casos.





CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

1. Estado del arte

1.1. *Antecedentes Internacionales*

Ana Tirapo (2022) en su artículo denominado “¿Puedo negarme a un traslado de centro de trabajo?”, señala que el empleador puede modificar el centro de trabajo pero cumpliendo con el procedimiento regulado por el Estatuto de los Trabajadores (España). Primero, la decisión deberá ser notificada por escrito por el empleador al trabajador con una debida anticipación, esta deberá señalar: el nuevo lugar de trabajo, fecha de efectividad y las causas. El trabajador cuenta con tres opciones: aceptar el traslado, solicitar la extinción de la relación laboral con el pago de una indemnización; y por último, impugnar el traslado.

Cruz Villalón (1980) en su artículo “La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal,” explora cómo las normativas laborales deben gestionar la movilidad geográfica de los trabajadores de manera equilibrada. Asimismo, argumenta que el traslado laboral puede ser considerado un acto de hostilidad si se realiza sin justificación válida (depende de las necesidades de la empresa) y con el propósito de causar daño al trabajador, ya sea económico, personal o profesional.

El lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo impacta significativamente en la relación laboral en su conjunto, influyendo especialmente en aspectos como las expectativas profesionales del trabajador, su carrera, las relaciones con compañeros, entre otros. Este factor no solo afecta la dinámica laboral, sino también el ámbito personal del trabajador, incluyendo su vida familiar, amistades, y la educación tanto propia como de sus hijos, así como el entorno cultural en el que se desarrolla. En última instancia, el lugar de trabajo también determina el domicilio de residencia del trabajador, integrando así su vida laboral y extralaboral.

En este contexto, la normativa debe proporcionar un marco claro que limite la discrecionalidad del empleador y garantice la protección del trabajador contra abusos. El autor destaca la importancia de una regulación que no solo permita la movilidad necesaria para el funcionamiento eficiente de las empresas, sino que también preserve los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando perjuicios que puedan derivar en un deterioro de su situación laboral o personal.

Alemán Páez, (1999) en su artículo “La movilidad geográfica de los trabajadores. Notas para un debate necesario”, enfatiza la necesidad de regular adecuadamente los traslados laborales para evitar que sean utilizados de forma arbitraria o como una estrategia para vulnerar los derechos del trabajador. Señala que los traslados deben estar justificados por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que el empleador debe notificar al trabajador y a los representantes legales con al menos treinta (30) días de anticipación.

Además, el trabajador tiene derecho a optar entre aceptar el traslado con compensación por los gastos derivados, tanto los propios como los de su familia (gastos de viaje, mudanza, alquiler de vivienda, adelantos o préstamos a bajo interés para adquirir una nueva); o extinguir el contrato, recibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio. Este enfoque refuerza la importancia de proteger al trabajador de traslados que puedan ser considerados actos de hostilidad.

Fernández de la Cigoña Fraga (2023) en su artículo español titulado “Movilidad geográfica: diferencia entre desplazamiento y traslado”, analiza la diferencia entre desplazamiento y traslado de trabajadores, considerando las repercusiones legales de cada figura y cómo un traslado no justificado puede perjudicar al trabajador. El traslado, que conlleva un cambio permanente en el lugar de trabajo, debe ser comunicado al trabajador con al menos treinta (30) días de anticipación antes de que se haga efectivo. Entre los derechos que asisten al trabajador en caso de traslado se incluyen: una compensación por los gastos ocasionados, indemnización si se extingue el contrato laboral, la posibilidad de impugnar la decisión, entre otros. Si se determina que el traslado fue injustificado, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado a su puesto original.

El Estatuto de los Trabajadores (España), es la principal norma que regula las relaciones laborales en el país, estableciendo los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores. En su artículo 40, regula la movilidad geográfica, permitiendo el traslado de los trabajadores solo por causas justificadas, como razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Exige una notificación previa de al menos treinta (30) días y garantiza que el trabajador no sea perjudicado financieramente, incluyendo el derecho a compensación por los gastos de traslado. Asimismo, permite al trabajador optar por aceptar el traslado, rescindir el contrato con indemnización, o impugnar la decisión si considera que es injustificada, evitando así que los traslados se utilicen como actos de hostilidad laboral.

La Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 (Argentina), específicamente en su artículo 66, protege a los trabajadores de modificaciones sustanciales respecto a su lugar de prestación de servicios sin su consentimiento y sin una justificación válida. Este artículo establece que los empleadores pueden realizar ciertos cambios, pero estos no deben alterar condiciones esenciales del contrato ni causar perjuicio material o moral al trabajador. En caso de traslados, estos deben estar objetivamente justificados por necesidades empresariales y respetar la dignidad y situación del trabajador. Si el cambio es considerado injustificado o perjudicial, el trabajador puede impugnar legalmente, lo que podría derivar en una compensación por despido indirecto.

En la *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas* (Brasil), el artículo 469 aborda la transferencia de trabajadores. Este artículo prohíbe al empleador transferir al trabajador sin su consentimiento, a una localidad diferente de la que consta en el contrato, especialmente si implica un cambio de domicilio. Sin embargo, se exceptúan de esta prohibición los trabajadores que ocupan cargos de confianza o aquellos cuyo contrato contemple, de manera implícita o explícita, la posibilidad de transferencia. Además, su artículo 470 establece que los gastos resultantes de la transferencia correrán por cuenta del empleador. Estas disposiciones buscan proteger al trabajador de traslados injustificados que puedan considerarse como actos de hostilidad laboral.

El Código del Trabajo (Chile), contempla en su artículo 53 que, si el empleador requiere que un trabajador cambie de residencia para prestar servicios, está obligado a cubrir los gastos razonables de ida y vuelta del trabajador y de su familia que viva con él. En términos expresos, la norma dispone lo siguiente:

Art. 53. El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración. Se comprende en los gastos de traslado del trabajador, los de su familia que viva con él. No existirá la obligación del presente artículo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador.

Estas disposiciones reflejan la importancia de la protección del trabajador frente a traslados que impliquen modificaciones sustanciales en su vida personal y familiar, asegurando que el costo del traslado no recaiga sobre el trabajador, sino que sea sumido por el empleador, en reconocimiento de los impactos económicos que conlleva dicho cambio.

La *Employment Rights Act 1996* (Reino Unido), establece en su artículo 95(1)(c) que un trabajador puede considerar que ha sido despedido de manera indirecta - *constructive dismissal*- si el empleador realiza un cambio sustancial en las condiciones esenciales del contrato de trabajo sin una justificación razonable. Aunque no menciona específicamente los traslados, cualquier cambio significativo y perjudicial en las condiciones laborales, como un traslado sin justificación razonable, puede ser interpretado bajo esta disposición como un despido indirecto si se considera que el cambio ha afectado de forma negativa y sustancial las condiciones del trabajador.

En el mismo contexto, la *Employment Rights Act 1996* señala en sus artículos 113 al 115, que, en caso de despidos injustificados, el tribunal laboral puede ordenar la reincorporación del trabajador a su puesto inicial o su reemplazo a una posición parecida. Igualmente, el artículo 119 dispone la indemnización básica, la cual se determina según la edad del trabajador, el sueldo semanal y la duración del servicio continuo. Además, el artículo 123 contempla la opción de conceder una indemnización económica, cuyo monto es determinado por el tribunal según lo que considere justo y equitativo, considerando las pérdidas sufridas por el trabajador como consecuencia del despido. Esta indemnización puede abarcar compensaciones por la pérdida de ingresos, beneficios, pensiones, entre otros perjuicios económicos originados por el despido.

1.2. *Antecedentes Nacionales*

Jorge Toyama (2003) en su artículo “Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia”, examina el equilibrio entre el poder del empleador para modificar las condiciones laborales y el derecho del trabajador a rechazar cambios arbitrarios o perjudiciales. Toyama sostiene que el empleador puede modificar las condiciones por razones económicas, técnicas u organizativas, pero estos cambios deben ser razonables y no pueden ser usados como forma de hostilidad o despido indirecto. El trabajador tiene derecho a impugnar modificaciones que afecten su estabilidad laboral o condiciones esenciales, y las leyes laborales deben garantizar este equilibrio para evitar abusos.

Rojas Saravia (2024) en su artículo “El traslado de trabajadores como acto de hostilidad”, nos señala que el traslado de trabajadores es común en diversas empresas, pero debe analizarse si es un acto válido o de hostilidad. Según el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador tiene la facultad de dirigir el trabajo, incluyendo el traslado de trabajadores, siempre que se respete el principio de razonabilidad. Un traslado

se considera un acto de hostilidad cuando busca perjudicar al trabajador, como lo establece el artículo 30 de la misma ley.

El Tribunal de Fiscalización Laboral ha indicado que los traslados deben estar justificados de manera objetiva y razonable. En algunos casos, como en la Resolución N° 660-2021-Sunafil/TFL, se validaron traslados por razones objetivas de necesidad del servicio. Por tanto, los empleadores deben documentar adecuadamente las razones del traslado para evitar que se considere un acto de hostilidad.

Acosta (2021) en su estudio tuvo como objetivo “Delimitar la calidad de la sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de actos de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08”, su metodología estuvo conformada por el enfoque de la investigación mixta, de nivel exploratoria y descriptivo con diseño no experimental, retrospectivo y transversal, su unidad de análisis fue el expediente judicial N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08. La técnica que aplicó fue la observación y el análisis de contenido con relación al instrumento usó la lista de cotejo.

En cuanto a los resultados referidos a un caso de hostilidad del empleador al trabajador, donde la decisión adoptada fue que cesen los actos de hostilidad contra el trabajador, quedó demostrado que el empleador trasladó al trabajador a otra ciudad sin tener justificación que pueda sustentar la decisión, se realizó con el sustento de un memorándum N° 1215-2015-GTH-CMAC Ciudad de Santa, en donde comunicó su decisión; significando ello, que la conducta del empleador encaja con el supuesto previsto en el inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que también en casos de similitud ha dispuesto la jurisprudencia nacional. Por tanto, se declaró fundada la demanda por cese de hostilidad seguido por el demandante, James Giancarlo Estela Ocaña, sobre cese de actos de hostilidad contra el Seguro Social de Salud. Finalmente, su conclusión fue que las decisiones adoptadas, revelan el alineamiento con las decisiones que existen en la jurisprudencia, ello significa que hay una misma línea jurisprudencial en el Perú, lo que refleja una garantía para futuros casos.

Arévalo y Jauregui (2022), en su investigación tuvieron como objetivo “Analizar la finalidad y procedimiento laboral en el expediente N° 10141 – 2012”, en cuanto a la metodología el enfoque fue cualitativo, de nivel descriptivo con población de un expediente N° 10141-2012. Con relación a sus resultados sobre el análisis del expediente mencionado líneas arriba, por indemnización por despido arbitrario de la Corte Superior de Lima en contra de la Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A., en donde la

demandante menciona que fue objeto de actos de hostilidad respecto al cambio de jornada y horario lo cual dificulta la debida realización de sus labores, también mencionó que fue reubicada a otra oficina la cual no reúne las condiciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones, por ello solicita la indemnización de S/. 39,711.18 nuevos soles.

Revocaron la sentencia contenida en la Resolución N° 13 de fecha 13 de octubre del 2014, que declara fundada la demanda, reformándola declararon infundada la demanda en todos sus extremos, porque la empresa demandada mediante Carta de descargo de fecha 09 de abril de 2012, señaló que los cambios de horario no suponen una situación contraria al principio de razonabilidad, ya que dicho cambio es temporal, no siendo indispensable señalar la duración del mismo, pudiendo cambiar el horario de trabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 49 y 57 del Reglamento Interno del Trabajo.

Finalmente, tuvo como conclusión que sobre la protección contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba, tanto la Constitución Política como las leyes laborales vigentes regulan el tema a favor de toda clase de trabajadores.

Lopez (2021), tuvo como finalidad en su trabajo de investigación “Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00506-2012-0-1308-JR-LA-03”. Desde el punto de vista metodológico, su estudio adoptó un enfoque mixto, combinando elementos cuantitativos y cualitativos. El nivel de la investigación fue exploratorio y descriptivo, mientras que el diseño fue no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis estuvo constituida por el expediente mencionado, seleccionando la información relevante mediante técnicas de observación y análisis de contenido. Como instrumento de recolección de datos, se empleó una lista de cotejo, cuya validez fue garantizada a través del juicio de expertos.

En cuanto a los resultados obtenidos con la investigación, se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente analizado alcanzó un rango muy alto, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales utilizados en la investigación. Esto quiere decir que, desde un punto de vista técnico y argumentativo, ambas resoluciones (primera y segunda instancia) presentaron una sólida estructura jurídica y un adecuado razonamiento en la fundamentación de sus decisiones.

Por último, la investigación concluyó señalando que la coherencia entre ambas instancias resultó ser un facto determinante en la valoración de la calidad de las sentencias.

La metodología de análisis empleada permitió clasificar las resoluciones en una escala de evaluación, cuyos niveles iban desde Muy baja [1-8] – Baja [9-16] – Mediana [17-24] – Alta [25-32] y Muy Alta [33-40]. En este caso, ambas sentencias fueron calificadas en el nivel más alto, lo que indica que cumplieron con los estándares de calidad exigidos en la normativa y la doctrina aplicable.

2. Marco conceptual o bases teóricas

2.1. *Trabajador*

Según el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, un trabajador es una persona que, mediante un contrato de trabajo, presta servicios personales de manera subordinada y a cambio de una remuneración, bajo la dirección y control del empleador, quien determina las condiciones esenciales de un contrato de trabajo: tiempo, modo y lugar para la ejecución de las labores.

Allca (2020) refiere que el trabajador es aquel que en la realización contractual ejecuta el trabajo, cualquiera sea su jerarquía u ocupación, también son todos los individuos que realizan una actividad productora de bienes o servicios en donde obtienen un ingreso económico, pueden ejecutar el trabajo en relación de dependencia.

La palabra “trabajador” (Etecé, 2022) hace referencia a toda persona física que presta servicios de forma subordinada a otra institución, persona o empresa, obteniendo una retribución económica a cambio de su fuerza de trabajo.

Alejandro Román y Rivarola (1948), menciona que el término “trabajador” es genérico. En efecto, en ella se considera a todo ser humano que despliega una actividad o energía de la que otra persona puede obtener algún tipo de beneficio. Un artesano, un doméstico, un empleado, etc., son considerados trabajadores. No obstante, no todos los trabajadores están sujetos al contrato de trabajo. Para que lo sean, es imprescindible que concurren las siguientes condiciones: subordinación, continuidad, salario, etc.

El profesor Rodolfo Becerra Barreiro (s.f.), señala que el trabajador es toda persona física que desarrolla tareas manuales o intelectuales para producir bienes o servicios. En ese contexto, incluye a todo sujeto, independientemente de la forma de realizar la prestación laboral, ya sea subordinado, autónomo, etc. En el ámbito laboral, el término “trabajador” se refiere a una de las partes (el que desarrolla la actividad a cambio de un sueldo) del contrato de trabajo.

2.2. *Empleador*

El empleador es la persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, contrata y dirige a uno o más trabajadores para la prestación de servicios en su favor, bajo un régimen de subordinación y a cambio de una remuneración.

El empleador tiene la facultad de establecer normas internas, dirigir la ejecución del trabajo y supervisar el desempeño del trabajador, respetando siempre los derechos laborales reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, está obligado a cumplir con disposiciones legales en materia de seguridad social, beneficios sociales, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, entre otras materias.

En caso de incumplimiento de sus obligaciones, el empleador puede ser objeto de sanciones administrativas y demandas laborales.

De Sanguinetti y Rodríguez (1988) mencionan que el empleador es la persona que adquiere el derecho a la prestación de los servicios del trabajador y la potestad de organizar la actividad laboral, asumiendo a la vez una serie de obligaciones siendo una de las más importantes el pago de la remuneración.

Las relaciones laborales involucran a dos partes: el trabajador y el empleador (s.f.), quien es para quien desarrolla sus funciones el trabajador. Dicho de otra forma, el empleador es aquella persona, institución u organización que le da trabajo remunerado a alguien (trabajador).

El empleador (s.f.), en un contrato de trabajo, es la parte que provee de trabajo, es quien ejerce el poder de organización y dirección, y quien tiene la obligación de remunerar por el trabajo realizado.

2.3. Lugar de trabajo

Al efectuar el contrato de trabajo, las partes establecen las condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo. Dado que la prestación de trabajo es general, el empleador debe ajustar las condiciones pactadas según lo permita el contrato y la ley, adaptándose a cambios económicos y sociales. Las principales condiciones a acordar incluyen el lugar, tiempo, cantidad, calidad y forma de prestación, así como aspectos relacionados con la buena fe y acuerdos de exclusividad.

Matallana (2019) informa que el lugar de trabajo es el espacio físico delimitado en el que el trabajador despliega la actividad para la cual fue contratado, y que está bajo el control del empleador. El espacio puede ser fijo o itinerante. Se debe mencionar que no siempre se da la noción de lugar de trabajo, ello varía dependiendo de la organización de la

empresa, lo que quiere decir, si está compuesto solo por una unidad o varios establecimientos.

En el instante que se formaliza el contrato laboral, las partes que intervienen fijan ciertas reglas que regulan las condiciones en que se efectuará la prestación de trabajo, las cuales son importantes para satisfacer el objetivo económico – social del contrato. En la medida de que la prestación de laborar tiene un carácter genérico, se requerirá que mientras dure la ejecución de la prestación el empleador irá determinando, dentro de los límites planteados en el contrato y las leyes, las condiciones de trabajo pactadas al principio; de esta manera, la organización podrá adaptarse a las circunstancias económicas y sociales sobrevinientes, satisfaciendo así sus necesidades organizativas y productivas.

Por su parte, Serrano (2000), nos hace mención a que se debe hacer el distingo entre centro de trabajo y lugar de trabajo, debido a que el primero debemos entenderlo como la unidad productiva que tiene una organización en específico, en el cual el trabajador se encuentra adscrito a efectos de organizar las relaciones laborales de la empresa; por otro lado, el lugar de trabajo es la representación de la unidad productiva, la cual no tiene organización específica y es el lugar donde el trabajador realiza de manera efectiva la actividad por la cual se le contrató.

Asimismo, el argentino Pose (1995) señala que:

por lugar de trabajo puede entenderse el ámbito físico donde ha de moverse el trabajador para desempeñar la prestación comprometida y puede ser representado por un espacio determinado (establecimiento) o indeterminado (viajantes de comercio que prestan servicios en una zona o tienen asignada una lista de clientes), propiedad del propio empleador (la sede empresaria) o de un tercero (lo que sucede en las empresas de limpieza y vigilancia).

2.4. Actos de hostilidad

Huaytalla (2020), informa que los actos de hostilidad laboral son los actos producidos por la empresa, con el fin de ocasionarle a su trabajador algún perjuicio, este perjuicio tiene que estar delimitado en supuestos contenidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. En la presente investigación se tiene en cuenta el supuesto previsto en el inciso c) artículo 30 de la mencionada norma legal:

El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle un perjuicio:

Comprendiéndose como la modificación del ámbito geográfico del local de labores del trabajador, ya sea dentro del mismo lugar, distrito, ciudad o país, con el objetivo de causar un perjuicio.

Dentro de ese sentido, va a ser relevante el poder comprender el instante donde nos encontramos frente a un acto que posee calidad hostil, por tanto, se debe tener en cuenta aspectos subjetivos, esto es, teniendo como eje principal el objetivo que posee el empleador para poder ejecutar algún cambio dentro de la relación laboral.

Gutiérrez (2019) informa que, sin embargo, la ley no implanta el aspecto objetivo que va a exigir una situación tan compleja como esa, porque va a ser complicado el demostrar y poder implantar la dimensión de algún perjuicio establecido de modo concreto; siendo esto, lo que justamente significará un inconveniente al que distintos trabajadores se ven enfretados y posteriormente perjudicados.

De acuerdo a Blancas (2013), cuando hacemos referencia a hostilidad no solamente nos encontramos en el caso de la voluntad por parte del empleador en generar molestia, hostigamiento o agresiones hacia el trabajador con el propósito de lesionar la relación laboral y provocar el retiro del trabajador, sino que existe una “voluntad de lograr indirectamente, lo que no es posible hacer directamente”.

Alva (2016) señala que en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha implantado un protocolo previo que tiene que cumplirse por el colaborador, para la configuración del acto hostil:

El colaborador, antes de poner en marcha el proceso judicial tendrá que poner por escrito a su empleador atribuyéndole el acto de hostilidad correspondiente, concediéndole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que realice su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Después de haber exigido de manera formal al empleador el cese del acto hostil, se pueden dar tres cosas:

- i. Que el empleador admita su error y manifieste su voluntad de culminar con dichos actos, ordenando a quien corresponda el cese respectivo.
- ii. Que el empleador no responda dentro del plazo máximo citado anteriormente.
- iii. Que no tenga conocimiento y/o justifique su manera de actuar presentando argumentos objetivos, brindando la documentación pertinente.

En el primer supuesto, el colaborador tendría que quedar satisfecho y dar por superado el impase, siempre y cuando las explicaciones y eventualmente las disculpas del

empleador, satisfacen su interés. Por otro lado, para los dos últimos casos, se encuentra expedita la capacidad del colaborador para:

- i. Accionar judicialmente para que culmine la afectación, lo que quiere decir, para que judicialmente se ordene el fin de los actos lesivos en su contra.
- ii. O en todo caso dar por terminada la relación laboral, es decir, darse por despedido y exigir judicialmente el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Botton y Munayco (2022) señalan que los actos de hostilidad son acciones del empleador que buscan provocar la renuncia voluntaria del trabajador. Ante su configuración, la ley otorga al trabajador dos alternativas: i) solicitar judicialmente el cese de estos actos, manteniendo la relación laboral activa, o; ii) finalizar la relación laboral y demandar judicialmente una indemnización por despido injustificado.

Toyama (2015), señala lo siguiente:

Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto hay que señalar que en solo determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico.

De esta forma, cuando se produce un acto de hostilidad, la relación laboral se vuelve tan insostenible que la ley otorga al trabajador la opción de considerarse despedido si está siendo objeto de hostigamiento por parte del empleador. En consecuencia, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral equipara las faltas graves del trabajador con los actos de hostilidad del empleador, ya que, en ambos casos, si se incurre en alguna de las faltas previstas en la ley, la consecuencia jurídica es el despido. Por lo tanto, resulta relevante examinar cómo están regulados los actos de hostilidad dentro de la legislación laboral.

La Sentencia N° 61-2023-38°-JETP-ZAL (Exp. N° 768-2021, Lima), señala que para que se configure un acto de hostilidad, se requiere que el traslado sea injustificado y que exista una intención del empleador de perjudicar al trabajador. En este caso, el juez consideró que el traslado no causó un perjuicio significativo, ya que el lugar de trabajo se encontraba en un distrito colindante dentro de la misma ciudad de Lima. Por lo tanto, no se configuró un acto de hostilidad, ya que el traslado no fue desproporcionado ni afectó gravemente las condiciones laborales del trabajador.

Asimismo, la Casación Laboral N° 49846-2022-Lima; menciona que:

[...] del despido normativo, se advierte dos elementos que en su conjunto configuran un acto de hostilidad, como son el objetivo y el subjetivo, el primero está representado por el traslado del trabajador de su lugar habitual de trabajo hacia otro (decisión que debe estar debidamente justificada), y el segundo, lo representa el propósito del empleador de ocasionar algún perjuicio a su trabajador, perjuicio que a criterio incluso de una parte de la doctrina laboral peruana se considera que no resultará relevante si es que se verifica una causal objetiva que origine el traslado o cuando el trabajador no logra demostrar el perjuicio acaecido.

Por tanto, una modificación del lugar habitual de prestación de servicios del trabajador, sin una justificación y que lo perjudique, hace referencia a un acto de hostilidad.

Por otro lado, la Casación Laboral N° 07620-2020-Lima establece que, para que un traslado de lugar de trabajo sea considerado un acto de hostilidad, deben concurrir dos elementos: el primero, el elemento objetivo, que consiste en el cambio del trabajador de su lugar habitual de trabajo a otro, decisión que debe estar debidamente justificada; y el segundo, el elemento subjetivo, relacionado con la intención del empleador de causar un perjuicio al trabajador. La Corte Suprema aclara que, si existe una causa objetiva que justifique el traslado o si el trabajador no logra demostrar el perjuicio sufrido, dicho traslado no constituirá un acto de hostilidad. Por lo tanto, una modificación injustificada del lugar habitual de prestación de servicios del trabajador, que le cause perjuicio, se considera un acto de hostilidad.

De la misma forma, la Casación Laboral N° 1169-2018-Moquegua menciona que, del dispositivo normativo, se advierten dos elementos que en su conjunto configuran un acto de hostilidad: el primero, el aspecto objetivo, que se refiere al traslado del trabajador de su lugar habitual de trabajo a otro distinto, el cual debe estar debidamente justificado por el empleador; y el segundo, el aspecto subjetivo, que está relacionado con la intención del empleador de causar un perjuicio al trabajador. En este caso, la Corte Suprema concluyó que, si bien el empleador tiene la facultad de trasladar al trabajador, este debe hacerlo de manera justificada y sin intención de causarle un daño. Si el traslado no está justificado y causa perjuicio al trabajador, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido. Así, una modificación del lugar habitual de prestación de servicios del trabajador, sin una justificación adecuada y que lo perjudique, se considera un acto de hostilidad.

En el mismo sentido, la Casación Laboral N° 18554-2015-Huánuco establece que, para que un traslado de lugar de trabajo sea considerado un acto de hostilidad, deben concurrir dos elementos: el primero, el elemento objetivo, que consiste en el traslado del trabajador de su lugar habitual de trabajo a otro, decisión que debe estar debidamente justificada; y el segundo, el elemento subjetivo, que se refiere a la intención del empleador de causar un perjuicio al trabajador. En este caso, el juzgado concluye que no se ha justificado adecuadamente la rotación del trabajador, lo que genera la presunción de que el traslado se realizó sin una causa objetiva que lo respalde. Por tanto, al no haberse demostrado una justificación válida para el cambio, se considera que el empleador incurrió en un acto de hostilidad. La Corte Suprema reafirma que, cuando no se demuestra una causa objetiva que justifique el traslado y este afecta al trabajador, se configura un acto de hostilidad equiparable a un despido.

Igualmente, la Resolución N° 058-2021-SUNAFIL/IRE-AQP establece que para que un traslado de lugar de trabajo sea considerado un acto de hostilidad, deben concurrir dos elementos: el elemento objetivo, que es el traslado del trabajador a otro lugar, el cual debe estar debidamente justificado, y el elemento subjetivo, que se refiere a la intención del empleador de causar un perjuicio al trabajador. En este caso, el trabajador fue trasladado de Arequipa a Chicama sin justificación, lo que le causó perjuicio a su salud, ya que padecía una enfermedad hepática que lo hacía más vulnerable a complicaciones por el COVID-19. El juzgado resolvió que, al no existir una justificación objetiva para el traslado y al haber causado un perjuicio al trabajador, este se consideró un acto de hostilidad, equiparable a un despido. La SUNAFIL concluyó que el traslado injustificado, que causó daño a la salud del trabajador, vulneró sus derechos laborales.

De ese modo, la Sentencia N° 351-2023 (Exp. N° 00564-2021-0-1801-JR-LA-12, Lima) establece que, para que un traslado de lugar de trabajo sea considerado un acto de hostilidad, deben concurrir dos elementos: el elemento objetivo, que consiste en el traslado físico del trabajador a un lugar geográficamente distinto al habitual, y el elemento subjetivo, que implica la intención deliberada del empleador de causar un perjuicio al trabajador. En este caso, el trabajador fue trasladado a una tienda en el distrito de San Isidro debido a la desaparición del cargo en la tienda de San Miguel, lo que se considera justificado desde el punto de vista del empleador. Sin embargo, no se probó que el traslado haya tenido como fin ocasionar un perjuicio al trabajador ni que se haya producido un cambio geográfico relevante, ya que no se demostró el elemento subjetivo ni el elemento objetivo. El juzgado resolvió que, debido a la falta de prueba de los dos elementos

necesarios, no corresponde considerar el traslado como un acto de hostilidad y desestimó la demanda del trabajador.

Así pues, en la Casación N° 298-99 la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República emitió la sentencia de fecha 30 de mayo de 2000, a diferencia de la Corte Superior, que había declarado infundada la demanda, la Corte Suprema determinó que el traslado no estaba justificado y que, por lo tanto, constituyó un acto de hostilidad. Abordó el caso de un trabajador que alegó hostilidad debido a su traslado de Lima a Cuzco y luego a Piura. La Corte destacó que el cambio del lugar de trabajo causó perjuicios personales, económicos y de salud al trabajador. En este contexto, determinó que el traslado no estaba justificado, configurando un acto de hostilidad, y ordenó la reincorporación del trabajador a su puesto en Lima.

Incluso, la Casación Laboral N° 7489-2016-Moquegua, aborda el caso del traslado de un trabajador a una nueva ubicación, sin considerar los perjuicios que esto le ocasiona, lo cual puede constituir un acto de hostilidad conforme al inciso c) del artículo 30 del Decreto Legislativo 728. El Banco de la Nación dispuso el traslado del trabajador de Ilo a la Agencia “3” Locumba, sin proveerle vivienda, alimentación ni transporte, lo que le causó daños económicos, familiares y emocionales. Se determinó que el traslado no debía afectar las condiciones laborales ni imponer costos adicionales al trabajador, como el alojamiento y la alimentación.

Así, la Casación Laboral N° 25088-2019-Ayacucho establece que el acto de hostilidad contemplado en el inciso c) del artículo 30 del Decreto Legislativo 728 incluye un concepto ampliado de “perjuicio”, que no se limita únicamente a lo económico, sino que también abarca daños personales, familiares y de salud. La Corte Suprema precisa que el traslado de un trabajador a un lugar distinto del habitual con la intención de causarle perjuicio constituye un acto de hostilidad equiparable al despido. Asimismo, se destaca que esta intención del empleador de ocasionar daño debe ser evaluada considerando el impacto en la vida personal y familiar del trabajador. Por tanto, un traslado injustificado que cause perjuicio al trabajador es considerado un acto de hostilidad.

Finalmente, la Sentencia de Vista del Exp. N° 24084-2019-0-1801-JR-LA-12 (Lima) considera que la modificación de las obligaciones laborales del trabajador, como el traslado a una ciudad lejana, configura un acto de hostilidad, debido al evidente perjuicio en su vida personal, especialmente en cuanto a la convivencia familiar y el cuidado de sus hijos menores. No se tomaron medidas para mitigar el impacto de esta decisión, lo que agrava la situación, ya que el trabajador no pudo compartir tiempos importantes con su

familia. Este traslado se considera un acto de hostilidad, lo que justifica la asignación de una indemnización por despido arbitrario. Además, el Tribunal Constitucional ha establecido que la movilidad geográfica no debe vulnerar los derechos a la unidad familiar y al desarrollo personal, especialmente cuando el trabajador tiene hijos menores a su cargo (Exp. N° 2904-2011-PA/TC). En este caso, el traslado a una ciudad lejana afecta estos derechos, constituyendo un acto de hostilidad al separar al trabajador de su familia y su entorno personal.

2.5. *Principio de razonabilidad*

Según Pla Rodríguez (1978), señala:

(...) esa potestad patronal debe ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Y por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta.

Por su parte Blancas Bustamante (2013), citando a De Ferrari, señala que para este autor, el límite reside en la prohibición de introducir cambios radicales y definitivos en la relación de trabajo

(...) la posición doctrinaria más acertada – afirma – es aquella que admite que el empleador tiene la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de la prestación del servicio, siempre que no se trate de cambios radicales y de carácter definitivo del régimen contractual, y cuando dicho cambio no cause al trabajador daño material inmediato o futuro, ya sea de carácter pecuniario o simplemente profesional.

Como ejemplos típicos de cambios radicales menciona el traslado de la planta de la empresa a otra ciudad, la reducción del salario o el desconocimiento de la categoría profesional.

Según, Guzmán (2022) el análisis de razonabilidad necesariamente garantiza que, en el momento de la aplicación de la decisión administrativa, se debe evaluar principalmente la proporción de los medios a implementar y los fines públicos que deba tutelar, con el fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción del cometido estatal. La existencia de un fin legítimo requiere de la necesidad de la razonabilidad de la exigencia impuesta, y supone para ella que toda medida o decisión que limite o restrinja un derecho fundamental, persigue alguna finalidad, y que, además, este

objetivo sea legítimo desde la perspectiva constitucional, vale decir que se encuentre prevista por la Constitución.

La modificación de lugar de trabajo será válida únicamente si responde a una necesidad funcional de la empresa, debe tener una justificación proporcional y no debe causar perjuicio al trabajador, ya sea en lo económico, familiar o personal. Si el traslado genera algún tipo de perjuicio al trabajador, no podrá llevarse a cabo de manera unilateral por parte del empleador. En este caso, será responsabilidad del empleador demostrar que el cambio de ubicación es razonable y funcional para la empresa. Si el empleador no logra probar estos aspectos, no será relevante que el trabajador no pueda demostrar el perjuicio que le haya causado el traslado.

El Tribunal Constitucional en el Exp. N° 2235-AA/TC en su fundamento seis segundo párrafo, ha definido el principio de razonabilidad como aquel que requiere que cualquier medida restrictiva esté justificada por la necesidad de preservar, proteger o promover un objetivo de valor constitucional. La protección de fines relevantes a nivel constitucional es lo que justifica una intervención estatal en los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, una restricción a un derecho fundamental cumple con el principio de razonabilidad cuando busca garantizar un objetivo legítimo y de rango constitucional.

2.6. *Despido indirecto*

Chanamé Arriola (2022), señala que si el trabajador hostilizado decide finalizar su contrato laboral, podrá iniciar acciones judiciales para solicitar al juez el pago de una indemnización por despido arbitrario. Para ello, deberá demostrar el acto de hostilidad mediante pruebas. El cálculo de la indemnización se basará en una remuneración y media mensual por cada año completo de servicio, con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de año se abonarán proporcionalmente en doceavos y treintavos. Este procedimiento es aplicable a contratos de plazo indeterminado.

Para ello Olivares (s.f.), señala que el trabajador tiene la opción de solicitar el fin de los actos de hostilidad, y si estos no cesan, puede considerar que ha sido despedido.

2.7. *Subordinación*

El artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que mediante la subordinación, el trabajador es quien presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para establecer las órdenes necesarias para la ejecución de las

mismas, así como sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento en las obligaciones a cargo del trabajador.

En opinión de Toyama (2008), la subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios.

Para De buen (1976) debe entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existen solo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el trabajo contratado.

Neves Mujica (2012) precisa que, la subordinación es un vínculo jurídico que existe entre el deudor y el acreedor de trabajo, en donde el primero le ofrece su actividad al segundo y le concede el poder de conducirla. Es decir, de un lado tenemos sujeción y por otro tenemos dirección. La subordinación es una característica esencial del contrato de trabajo.

Por su parte, el profesor Sanguineti Raymond (1988), refiere que la subordinación constituye un vínculo jurídico del cual se origina un derecho y una obligación. El derecho del acreedor de manifestar al deudor los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime conveniente; y la obligación de quien trabaja de acatar estas disposiciones en la prestación de su actividad. La subordinación consiste en el derecho que tiene el acreedor de disponer de la actividad del deudor para el provecho que con su aplicación espera lograr.

2.8. Contrato de trabajo

Según Ossorio (1990) es:

el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro.

Albiol (2006) et. al definen al contrato de trabajo como:

aquel acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas (trabajador) se compromete a prestar un trabajo dependiente y la otra (empleador) se compromete a pagar un salario garantizado, esto es, ajeno a los riesgos de la empresa.

Martín, Rodríguez-Sañudo y García (2008), señalan que el contrato de trabajo es el acuerdo en donde una persona (trabajador), se compromete a realizar servicios para el

centro de organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador), a cambio de una retribución económica.

Toyama (2023) al definir contrato de trabajo, manifiesta que es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, con el propósito de prestar servicios subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios prestados para otra persona). El acuerdo puede llevarse a cabo de manera verbal o escrita, expresa o tácita, reconocido o simulado por las partes involucradas.

Un contrato de trabajo (s.f.), es el acuerdo legal en el ámbito laboral que establece las condiciones bajo las cuales el empleador contrata a un trabajador. Ese acuerdo debe incluir aspectos como funciones, periodo de prueba, responsabilidades, días de descanso, jornada laboral, salarios, entre otros. Este documento brinda una base sólida para ambas partes y establece los derechos y obligaciones de cada uno.

El profesor Frías Kurisaki (s.f.) señala que el contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador. Pero para que exista un contrato de trabajo debe tenerse en cuenta tres elementos: la prestación del servicio (el trabajo que realizará el trabajador), la remuneración del trabajador (el dinero que recibirá como pago por sus servicios) y la dependencia (el trabajador llevará a cabo su trabajo bajo la dirección del empleador).

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N° 321-2017-Lima, señaló que contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades donde una de las partes llamada trabajador presta personalmente sus servicios en relación de subordnación a favor de la otra parte llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar una remuneración por los servicios prestados.

2.9. Derecho de trabajo

Toyama (2008) señala:

El Derecho de trabajo tiene dos características importantes referidas a una perspectiva general y específica, entiéndase por general como un principio que prevé la aplicación igualitaria de las herramientas e instrumentos de protección a favor del trabajador, implicando un patrón de conducta del Estado y concreto y específico porque se refleja en todo el proceso de la relación de trabajo, cuya finalidad es el cumplimiento de las normas que ampara nuestros dispositivos nacionales.

El Derecho de trabajo (2022) es el conjunto de normas que regula las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Este conjunto de normas aborda aspectos

esenciales de la relación laboral. El Derecho del trabajo es una rama del ordenamiento jurídico que se encarga de la regulación de toda relación laboral.

El derecho al trabajo (Etecé, 2024), es uno de los derechos humanos fundamentales que otorga a todas las personas la libertad de elegir y ejercer un trabajo bajo condiciones justas y satisfactorias, sin necesidad de sufrir ninguna forma de discriminación. Además, exige que cada trabajador obtenga una compensación justa por su trabajo, así como una debida protección laboral.

Según Chanamé Arriola (2021), el derecho del trabajo se centra en la relación laboral que implica una vinculación de sujetos a través de la subordinación. Esta rama del derecho se presenta ante la necesidad de brindar protección a la parte más vulnerable de la relación laboral: el trabajador.

Trueba Urbina (1981) interpreta el derecho del trabajo como un conjunto de principios, normas e instituciones que salvaguarda, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Según UNIR (2021), el derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores. Este conjunto de normas tratan elementos esenciales de la relación de trabajo: la remuneración, horario de trabajo, entre otros.

2.10. *Ius variandi*

La relación de trabajo, a diferencia de otras figuras jurídicas similares que comparten ciertos elementos, se distingue por la característica de subordinación o dependencia. Esto significa que la relación entre el trabajador y el empleador dentro de la empresa se da bajo un vínculo de sujeción, en el cual el trabajador, al ofrecer sus servicios, otorga al empleador la autoridad para dirigirlo en el desempeño de sus funciones.

El contrato de trabajo, al encontrarse con situaciones nuevas y diversas, el empleador en ocasiones se ve obligado a tomar medidas que conllevan cambios en la relación jurídica. Es decir, el empleador, bajo ciertas condiciones y limitaciones, tiene la facultad de modificar algunas cláusulas del contrato de trabajo.

Blancas (2013) señala que el *ius variandi* nace del poder de dirección del empleador con la finalidad de disponer las condiciones de trabajo, en la manera que al empleador más le convenga, para que así el trabajador pueda cumplir con la finalidad por la cual se le contrató.

Velásquez (2011) quien expresa que, el *ius variandi*:

solo puede modificar elementos que sean no esenciales del contrato de trabajo (...), debido a que la facultad que esta institución da al empleador debe ser restringida para no dañar a la parte más débil de la relación jurídica laboral, y por los propios principios que dan forma al Derecho del trabajo.

Añanca y Avila (2023) señalan que el *ius variandi* va a estar enmarcado dentro del derecho laboral, porque es materia que cambia de manera constante, así como sucede con los contratos de trabajo, porque durante su efectividad y existencia, se pueden ejecutar distintas modificaciones al mismo. En el mismo sentido, Hernández (1997) indica que es la capacidad más relevante del empleador que radica en modificar, dentro de los términos, propiedades, forma y modo de prestación del servicio a cargo del trabajador, lo que quiere decir que la potestad del *ius variandi* va a ser exclusiva del empleador, que tiene por naturaleza la capacidad directiva que posee y la ley lo que ejecutará será la determinación de su ejercicio, a pesar de que, esta competencia no puede darse de un modo arbitrario ni absoluto ya que eso vulneraría la esencia de las relaciones de trabajo.

Asimismo, Caravedo (2018) refiere que existen distintas razones por las que el empleador decide trasladar a un trabajador de un lugar a otro, modificando su lugar de trabajo dentro de la misma zona donde reside o fuera de ella. La Casación Laboral N° 17902-2017-Lambayeque, aborda el cuidado que debe tener el empleador al instante de tomar la decisión de traslado de sus trabajadores de un lugar a otro.

Molero Manglano y otros (2005), señalan:

“(…) c) El poder de variación o *ius variandi*, el cual supone la posibilidad para el empresario de actualizar los contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo o de los procedimientos técnicos aplicables; siendo estas características las que lo dotan de un carácter restrictivo”.

Por otro lado, la Casación Laboral N° 254-2018-Lima establece que el empleador, al ejercer su facultad del *ius variandi*, puede modificar el lugar habitual de trabajo del trabajador, siempre que dicha modificación esté debidamente motivada y se ajuste al criterio de razonabilidad. Si se acredita que el empleador realizó un traslado sin justificación adecuada, originando perjuicios al trabajador, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido, lo que da derecho al trabajador a solicitar la indemnización correspondiente.

De la misma forma, la Sentencia N° 351-2023-Lima (Exp. N° 00564-2021-0-1801-JR-LA-12) analiza el *ius variandi*, que permite al empleador hacer cambios laborales

justificados por necesidades objetivas, siempre que sean razonables y proporcionales. En este caso, se concluyó que el traslado del trabajador fue legítimo, ya que respondió a una reorganización empresarial por la pandemia y no se realizó con la intención de causar perjuicio. Además, el traslado se dio entre distritos colindantes, lo que no representó un cambio geográfico significativo ni un perjuicio al trabajador, manteniéndose su categoría y esquema remunerativo. Así, el juzgado validó el ejercicio del *ius variandi* por parte del empleador.

2.11. Poder de dirección o facultad de directriz

Según, Toyama (2008), se entiende que el poder de dirección es lo que le permite al empleador “regular, reglamentar, dirigir, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites que suelen contraerse en derechos adquiridos por los trabajadores o en prohibiciones establecidas en normas legales”.

De Lama (2013) indica que el poder de dirección es:

la potestad privada derivada de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva.

Sanguinetti Raymond (2013), manifestó que este es el mecanismo mediante el cual el empleador ejerce su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y orientándola hacia los objetivos que busca alcanzar en cada momento. En este sentido, se trata de un poder que se ejerce sobre el propio trabajador, quien debe ajustar su comportamiento a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” externo a él, dado que los “servicios” que se deben proporcionar están íntimamente ligados a la persona que los ejecuta, siendo simplemente la manifestación de su propio comportamiento.

El empleador, basándose en el poder de dirección, tiene la facultad de modificar las condiciones laborales, como el lugar de prestación de servicios, estas modificaciones deben basarse en la razonabilidad, las necesidades de la empresa y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

En un caso específico, una empresa fue sancionada por trasladar a un trabajador a una localidad distinta a la habitual. La empresa argumentó que el traslado se justificaba por haber ocurrido previamente y por la reducción de servicios en la unidad minera durante la pandemia de Covid-19. Sin embargo, la Resolución N° 005-2024-SUNAFIL-TFL impuso

una multa al considerar que se trata de un acto de hostilidad. La sanción se basó en la falta de condiciones y facilidades necesarias para el traslado, lo que generó un perjuicio económico para el trabajador, así como incertidumbre sobre su bienestar y salud en una nueva ciudad. Para que un traslado geográfico sea válido, debe haber una causa objetiva o una causa justificada.

2.12. Traslado laboral

El traslado laboral es el acto mediante el cual el empleador decide cambiar el lugar donde el trabajador presta sus servicios dentro de la misma empresa. Este cambio puede implicar una modificación de la sede, sucursal, planta o cualquier otra instalación de la empresa, y puede abarcar desde un movimiento dentro de la misma ciudad hasta un cambio de ciudad, región o incluso país. El traslado laboral se realiza por razones operativas, administrativas o estratégicas de la empresa y está sujeto a la normativa laboral vigentes, que busca proteger los derechos del trabajador.

Caravedo (2018) señala que según la Casación Laboral N° 17902-2017-Lambayeque (desarrollada más adelante), las características para que un traslado sea justificado son las siguientes:

1. El traslado debe basarse siempre en motivos razonables y justificados, apoyándose en las necesidades del centro laboral.
2. El lugar de la prestación de servicio es un elemento del contrato de trabajo que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador.
3. La modificación respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales.

Asimismo, Caravedo (2018) señala que para proceder con el traslado a un trabajador es necesario tener en cuenta dos cosas:

- La existencia de un motivo que se ajuste a los criterios de razonabilidad, el cual pueda ser demostrado en un eventual proceso judicial, como lo puede ser:
 - Cierre de una oficina.
 - Apertura de una nueva oficina.
 - Reestructuración organizacional.

- La comunicación sobre la decisión del traslado debe realizarse de manera escrita señalando lo siguiente:
 - Motivo del traslado.
 - El tiempo que durará el traslado (pudiendo ser temporal o permanente).
 - El plazo para que el traslado pueda concretarse debiendo ser razonable.
 - Señalar las funciones o responsabilidades que cumplirá.

2.13. Perjuicio

Los perjuicios son formas de menoscabo, ya sean materiales o morales, que afectan a una persona o a sus bienes patrimoniales. Estos perjuicios son generalmente imputables a una persona o entidad que, mediante acción u omisión, ha causado el daño. Esta responsabilidad puede ser de naturaleza contractual, cuando existe un contrato que establece obligaciones y deberes específicos entre las partes, o extracontractual, en ausencia de un contrato, basándose en principios generales del derecho civil.

El perjuicio en caso de traslado laboral se refiere a los efectos adversos y detrimentos que puede experimentar un trabajador como consecuencia de un cambio de ubicación de su lugar de trabajo, ordenado por el empleador. Estos perjuicios pueden ser de naturaleza económica, personal, familiar o de salud, y pueden impactar significativamente en la calidad de vida y el bienestar del trabajador.

Este perjuicio es particularmente grave porque se produce a través de una intención negativa del empleador, con el propósito de hostilizar o castigar al trabajador. Un traslado ordenado de manera unilateral y arbitraria, sin justificación adecuada, es considerado un acto de hostilidad.

Ulloa (2008) nos precisa que, el cambio en el lugar de trabajo dentro de una relación laboral tiene efectos significativos para ambas partes. Para el trabajador, cualquier alteración en su lugar de trabajo generalmente ocasionará variaciones en la distribución de su tiempo libre, en la organización de su vida familiar y afectará la gestión de sus ingresos. Por otro lado, el empleador busca obtener mejores resultados en la prestación de servicios contratados, lo que requiere flexibilidad para decidir sobre la movilidad de su personal. No obstante, si esta movilidad se emplea de manera inapropiada, puede causar perjuicios al trabajador, lo que ha llevado a que algunos casos estén prohibidos por la legislación, siendo considerados como actos de hostilidad en nuestro ordenamiento.

Así, la Casación Laboral N° 24914-2018-La Libertad señala que, los perjuicios que puede sufrir el trabajador debido a un traslado injustificado incluyen efectos de índole

económica, como gastos adicionales o reducción de ingresos; personales, relacionados con el impacto en la rutina o en el entorno laboral; familiares, al afectar la estabilidad y la unidad familiar, como la necesidad de mudarse o separarse temporalmente de la familia; y de salud, que pueden derivarse del estrés o las nuevas condiciones de trabajo. Además, la decisión de trasladar al trabajador debe estar debidamente justificada en función de las necesidades de la empresa; de lo contrario, dicho traslado puede ser considerado un acto de hostilidad, ya que se afectaría el bienestar integral del trabajador sin una razón válida.

2.14. *Ámbito geográfico*

El ámbito geográfico se refiere al área o extensión territorial en la cual se aplican, ejecutan o tienen efecto ciertas actividades, normas o responsabilidades. Define el límite espacial en el que se desarrollan o son válidos determinados procesos, regulaciones o acuerdos. En otras palabras, el ámbito geográfico delimita el área específica en la que se realiza una acción o se aplica una norma.

Según Sánchez (1991), el espacio geográfico representa el lugar donde tiene lugar la actividad del hombre, la acción humana y social, es decir, el marco de toda acción, relación, articulación o suceso en el que el espacio físico es el factor que influye en la vida y actividad de las personas.

Para Portillo (2023), el término espacio geográfico se emplea en el ámbito de la geografía para referirse a la forma específica en que una sociedad se organiza dentro de un espacio físico. Además, puede referirse al espacio físico mismo después de haber sido estructurado por una sociedad específica.

2.15. *Carga de la prueba*

La carga probatoria consiste en la responsabilidad de una de las partes en un proceso judicial de aportar las pruebas necesarias que respalden los hechos que sostiene.

En un proceso judicial en el que el trabajador cuestione el traslado alegando que el empleador no actuó conforme a la ley, será responsabilidad del empleador demostrar que su decisión cumple con los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y las necesidades de la empresa. Si no logra probarlo, no tendrá relevancia que el trabajador no haya demostrado el perjuicio causado por dicho traslado. En otras palabras, el empleador no podrá defenderse solo por el hecho de que el trabajador no haya probado el daño; la clave está en demostrar que el traslado fue razonable y conforme a la ley.

En relación con la infracción de la normativa establecida en el inciso b) del artículo 23.3 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario señalar que la norma mencionada establece lo siguiente:

Artículo 23.- Carga de la prueba (...)

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...)

b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. (...)

2.16. Indemnización

La indemnización por la comisión de un acto de hostilidad se refiere a una compensación económica que el empleador debe pagar al trabajador si se demuestra que el empleador ha cometido un acto de hostilidad previsto en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para este proyecto de investigación, la indemnización deberá efectuarse si se ha realizado un traslado injustificado del trabajador a un lugar diferente al habitual con el objetivo de causarle perjuicio.

Este acto de hostilidad se considera un acto de mala fe del empleador, quien, al trasladar al trabajador a un sitio distinto de aquel en el que realiza habitualmente su labor, lo hace con la intención de afectar su bienestar o condiciones de trabajo.

La ley establece que, si el trabajador es perjudicado por esta acción efectuada por el empleador, tiene derecho a ser indemnizado, incluso si el empleador no logra justificar el traslado de manera razonable o conforme a la ley.

La parte final del artículo mencionado, precisa que, para que el trabajador puede accionar judicialmente deberá emplazar de forma escrita a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, el cual tendrá un plazo no menor de seis (06) días naturales para que se efectúe su descargo o enmiende su conducta. Si transcurrido ese plazo el empleador no realiza ninguna acción, el trabajador puede optar por dos alternativas según el artículo 35 del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

1. Interponer una acción judicial para que el empleador cese en el acto hostil, imponiéndole una multa proporcional a la falta.

Según el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el plazo para accionar judicialmente en los casos de hostilidad y otros, caduca a los treinta (30) días naturales de producido el hecho, sino este derecho habrá caducado.

2. Concluir la relación laboral, para lo cual el trabajador debe demandar el pago de una indemnización, así como la multa y los beneficios sociales.

Al respecto, el artículo 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala: La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan a dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

3. Marco legal

3.1. *Constitución Política del Perú*

La Constitución Política del Perú al ser la norma de mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico peruano, establece los principios y derechos fundamentales que rigen la convivencia social, política y económica. Su premacia implica que todas las normas de menor jerarquía como las leyes, los decretos y reglamentos deben ajustarse a sus disposiciones.

En el ámbito laboral, la Constitución representa un papel clave en la regulación de toda relación laboral, lo que asegura que ésta se base en principios de equidad, dignidad y justicia social. A través de sus disposiciones, se establecen garantías a favor de los trabajadores, protegiéndolos frente a decisiones arbitrarias que el empleador puede tomar en ejercicio de su poder de dirección, especialmente aquellas que impliquen modificaciones en las condiciones laborales, como el lugar de prestación de servicios. La protección constitucional en materia laboral es esencial para evitar prácticas abusivas como los traslados injustificados que puedan representar una forma encubierta de hostilidad laboral o de despido indirecto.

Dentro del Título I: De la persona y sociedad, Capítulo II: De los derechos sociales y económicos, se regulan aspectos esenciales de la relación de trabajo, como los derechos de los trabajadores, principios que regulan la relación laboral y la protección frente al despido arbitrario; sin embargo, estos no están debidamente desarrollados.

En este sentido, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, dispone que: “el trabajo es un deber y un derecho. es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. De la misma forma, el artículo 23 establece que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan”.

El artículo 24 nos menciona que todo trabajador tiene derecho a recibir una remuneración justa y adecuada que le brinde un bienestar acorde con la dignidad humana.

Este artículo es fundamental, ya que cualquier traslado que signifique un perjuicio económico al trabajador podría infringir este derecho constitucional.

Adicionalmente, el artículo 26 establece principios fundamentales de toda relación laboral, como la igualdad de oportunidades sin discriminación, la interpretación favorable al trabajador en caso de incertidumbre sobre la interpretación de una norma y el carácter irrenunciable de los derechos laborales. Estos principios son fundamentales para salvaguardar al trabajador frente a decisiones arbitrarias del empleador, como lo puede ser el traslado sin justificación adecuada.

En lo que respecta a la estabilidad laboral, el artículo 27 señala que la norma proporciona al trabajador la protección necesaria contra el despido arbitrario. Este artículo es crucial para analizar el traslado como un acto de hostilidad, dado que cualquier acción del empleador que conlleve una alteración significativa en las condiciones laborales debe respetar los derechos del trabajador y no causar algún tipo de perjuicio.

Es por ello que existe una ley que se encarga específicamente de regular toda relación laboral. Así, la Constitución delega en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, la responsabilidad de establecer las condiciones bajo las cuales los traslados deben ser razonables y justificados, asegurando que estos se regulen de manera precisa. De esta manera, es la norma legal quien debe definir lo que constituye un traslado razonable y justificar su ejecución, de lo contrario, podría interpretarse como un acto arbitrario, todo ello con el objetivo de garantizar una regulación adecuada de estas situaciones en el marco de la productividad y competitividad laboral.

3.2. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR)*

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, promulgada mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha sido un pilar importante en la regulación del trabajo en el sector privado. Su origen data de las reformas laborales realizadas en la década de 1990, con el objetivo de hacer más flexible el mercado laboral y potenciar la competitividad empresarial. Estas reformas se dieron en un contexto de crisis económica, con el objetivo de atraer inversión extranjera y fomentar el crecimiento empresarial.

Durante esa etapa, el gobierno peruano impulsó acciones para dinamizar la actividad en el mercado laboral, introduciendo cambios en la forma de contratación, despidos y en las condiciones laborales. No obstante, la flexibilidad laboral generó dudas respecto a la seguridad y estabilidad del trabajador, lo que llevó a establecer límites y

garantías para prevenir abusos en la implementación de medidas empresariales, como traslados laborales sin justificación.

En este contexto, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en el artículo 9 que el trabajador, en virtud de su relación de subordinación, presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene la facultad de normar las labores, emitir las órdenes necesarias para su ejecución y aplicar sanciones disciplinarias dentro de los límites de la razonabilidad. Además, se establece que el empleador puede modificar aspectos como los turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de los servicios, siempre bajo criterios de razonabilidad y atendiendo las necesidades del centro de trabajo.

Asimismo, en su artículo 30 desarrolla una lista cerrada de los actos de hostilidad equiparables al despido, estando entre ellos el inciso c) materia de estudio: “el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”, señala además las alternativas con las que cuenta el trabajador en caso se considere hostilizado.

Este artículo sostiene que, cuando el trabajador efectúe un traslado sin justificación razonable y con la intención de generar perjuicio al trabajador se configura un acto de hostilidad que faculta al trabajador a considerar extinguida la relación laboral y exigir las compensaciones correspondientes.

En ese mismo sentido, el artículo 35 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala las alternativas con las que cuenta el trabajador si considera que fue perjudicado con el traslado laboral; optando hasta por dos alternativas: interponer una acción judicial para que el empleador cese en el acto hostil imponiéndole una multa proporcional a la falta, o, concluir la relación laboral para lo cual el trabajador debe demandar el pago de una indemnización, así como la multa y los beneficios sociales que correspondan. Para esto hay que tener en cuenta que el trabajador cuenta con un plazo para poder accionar judicialmente, según lo señala el artículo 36, el plazo caduca a los treinta (30) días naturales de haberse producido el hecho.

La frase “son actos de hostilidad equiparables al despido...”, se refiere a situaciones o conductas específicas por parte del empleador que, aunque no constituyen un despido directo, son tan graves o perjudiciales para el trabajador que se consideran como si lo fueran. Estos actos crean un ambiente laboral hostil o afectan negativamente las condiciones laborales del trabajador, lo que puede justificar su decisión de dar por terminada la relación laboral de manera justificada.

Asimismo, el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, menciona que el empleador en ejercicio del *ius variandi*, puede realizar modificaciones o cambios relacionados a la prestación de labores, sin embargo, cualquier alteración sustancial en las condiciones de trabajo que afecte al trabajador debe fundamentarse en razones técnicas, económicas, organizativas o productivas. Esta medida es fundamental en la valoración de la legalidad de los traslados laborales.

En el contexto legal, estos actos suelen estar definidos en la legislación laboral y pueden incluir, por ejemplo, la reducción injustificada de salario, el traslado a un lugar de trabajo distinto con intención de perjudicar, o el incumplimiento de las condiciones laborales pactadas. Cuando un trabajador enfrenta tales situaciones, puede considerarse que ha sido despedido indirectamente y puede tener derecho a reclamar indemnización o tomar acciones legales contra el empleador.

Dentro del marco legal que se relaciona a la presente investigación se menciona primero a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En particular, el Decreto Supremo N° 003-97-TR. En el artículo 30 se menciona los actos de hostilidad equivalentes al despido, en donde el inciso c) hace mención al “traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el fin de ocasionarle perjuicio”.

3.3. Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo N° 001-96-TR)

El Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, desarrolla los criterios para determinar cuándo un traslado laboral puede ser considerado como un acto de hostilidad. Al respecto, el artículo 50 establece lo siguiente:

Artículo 50.- El traslado contemplado en el inciso c) el Artículo 63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.

Define el traslado laboral como aquel que implica un cambio a un “ámbito geográfico distinto”, con la intención de ocasionarle un perjuicio al trabajador. No obstante, la norma no señala con precisión qué se considera “ámbito geográfico distinto” ni los elementos que deben considerarse para determinar si un traslado vulnera los derechos del trabajador, generando diversas interpretaciones, lo que introduce una considerable ambigüedad y subjetividad en su aplicación.

Este artículo es importante ya que precisa que el traslado debe conllevar un cambio de ámbito geográfico distinto y que, adicionalmente, debe haber un propósito de ocasionar perjuicio al trabajador. Esto implica que la normativa exige la presencia de dos elementos esenciales para configurar un acto de hostilidad: (i) el traslado a un lugar diferente, y (ii) el propósito deliberado de causar un perjuicio.

3.4. *Convenios internacionales aplicables*

Si bien los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú no regulan de forma expresa los traslados injustificados, establecen principios generales que pueden aplicarse a estos casos. Algunos de los más destacados incluyen:

- Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo: aunque no hace referencia directa a los traslados, en su artículo 4 manifiesta que el término a la relación de trabajo solo puede darse por una causa justificada, la que debe estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa. Esto podemos interpretarlo en el sentido de que, si un traslado genera un perjuicio al trabajador que lo fuerce a renunciar, podría ser considerado un despido injustificado.
- Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación: si un traslado se realiza con propósitos discriminatorios, podría infringir las disposiciones de este convenio. Es decir, se puede impugnar un traslado que implique algún tratamiento desigual o injustificado de ciertos trabajadores.

Estos acuerdos, al ser ratificados por Perú, se incorporan al sistema jurídico nacional y deben ser entendidos en concordancia con la legislación laboral interna.

3.5. *Legislación internacional*

En un mundo globalizado, las normas en materia laboral han evolucionado con el fin de garantizar una debida protección de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Es por ello que, el traslado laboral es una figura común en diversas legislaciones. La regulación de la relación laboral varía dependiendo del contexto económico, social y jurídico de cada país, sin embargo, todos los países buscan equilibrar las necesidades operativas de los empleadores con la estabilidad y bienestar de los trabajadores. En ese sentido, podemos observar que las siguientes legislaciones no están ajenas a la nuestra, buscando el mismo fin que es asegurar que los traslados laborales se realicen cumpliendo

el marco normativo que proteja los derechos fundamentales del trabajador, donde se eviten arbitrariedades y se garantice condiciones justas y equitativas en la relación laboral.

- El Estatuto de los Trabajadores (España), manifiesta en su artículo 40 permite el traslado laboral solo cuando este cumpla con una debida justificación, la cual puede ser por criterios económicos, técnicos, organizativos o de producción. Para lo cual se exige una notificación previa de treinta (30) días, así como también garantiza que el trabajador no sea perjudicado económicamente, incluyendo el derecho a una compensación por los gastos derivados del traslado. Asimismo, le permite al trabajador optar por tres alternativas: (i) aceptar el traslado, (ii) rescindir el contrato con indemnización, o (iii) impugnar la decisión si considera que es injustificada.
- La Ley de Contrato de Trabajo – Ley N° 20.744 (Argentina), en su artículo 66 prohíbe la modificación de los elementos esenciales de trabajo sin el consentimiento previo del trabajador, igualmente este traslado debe estar debidamente justificado por necesidades empresariales y no deben ocasionar perjuicio al trabajador. Si el traslado es considerado injustificado, el trabajador puede optar por impugnar legalmente, lo que podría derivar en una compensación por despido indirecto.
- La *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas* (Brasil), señala en su artículo 469 que está prohibido el traslado de un trabajador sin su consentimiento, salvo que dicha posibilidad esté contemplada en el contrato laboral ya sea de manera implícita o explícita. Con esto se busca evitar que los empleadores realicen traslados de forma injustificada que pueden generar perjuicio al trabajador. Además, su artículo 470 establece que los gastos generados por el traslado serán asumidos por el empleador, cubriendo los gastos de movilización como cualquier otro derivado del traslado. De esta forma, es el empleador quien asumirá los gastos económicos del traslado, evitando generar un perjuicio económico en el trabajador.
- El Código de Trabajo (Chile), en su artículo 53 señala que, en caso el empleador requiera que el trabajador cambie de domicilio para poder prestar servicios, este está obligado a cubrir los gastos del traslado de ida y vuelta, tanto del trabajador como de su familia. Con esta disposición se protege al trabajador de cambios que puedan generar un perjuicio en su vida tanto en el ámbito económico como en el familiar.

- Finalmente, la *Employment Rights Act 1996* (Reino Unido), precisa en su artículo 95(1)(c) que protege al trabajador de toda modificación sustancial en sus condiciones laborales sin una debida justificación, considerando tales cambios como despidos indirectos. Si bien la norma no menciona específicamente traslados, se puede interpretar que cualquier cambio sustancial en las condiciones esenciales del contrato de trabajo, como un traslado sin justificación, puede ser entendido como un despido indirecto, toda vez que el traslado haya generado un perjuicio en el trabajador.

De igual forma, en sus artículos desarrollados del 113 al 115, señalan que en caso de despidos injustificados, el tribunal laboral puede ordenar la reincorporación del trabajador a su puesto inicial o su reemplazo a una posición parecida. Igualmente, el artículo 119 establece la indemnización básica, la cual se determina según la edad del trabajador, el sueldo semanal y la duración del servicio continuo. Finalmente, el artículo 123 contempla la opción de conceder una indemnización económica que puede contener compensaciones por la pérdida de ingresos, beneficios, pensiones, entre otros perjuicios que le puedan generar al trabajador por el despido.

3.6. *Necesidad de reforma normativa*

Aunque la normativa actual establece ciertos límites y mecanismos de protección contra traslados injustificados, existen vacíos en la legislación que pueden generar interpretaciones contradictorias. Por esta razón, es imprescindible promover una reforma que incluya:

- Definición precisa de “ámbito geográfico distinto”: para evitar diversas interpretaciones, lo que introduce una considerable ambigüedad y subjetividad en su aplicación.
- Incorporación de una evaluación integral de los perjuicios ocasionados, teniendo en cuenta no solo aspectos económicos, sino también factores personales, familiares o de salud.

La legislación vigente protege a los trabajadores contra traslados injustificados que puedan ser considerados como actos de hostilidad. Sin embargo, todavía existen desafíos en la interpretación y aplicación de estas normas. Es crucial establecer criterios objetivos que determinen cuándo un traslado no es justificado para reforzar la estabilidad laboral y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El marco legal nacional e internacional protege a los trabajadores frente a traslados injustificados. Sin embargo, la ausencia de definiciones claras respecto al “ámbito geográfico distinto” y los tipos de perjuicios que pueden ocasionarle al trabajador son susceptibles de diversas interpretaciones, lo que introduce una considerable ambigüedad y subjetividad en su aplicación. La jurisprudencia ha buscado aclarar estos puntos, aunque aún persisten lagunas legales que requieren reforma. La evolución de la regulación laboral en nuestro país muestra la importancia de equilibrar la competitividad laboral con la protección de los trabajadores, garantizando que los traslados se efectúen bajo criterios de razonabilidad y respeto a los derechos laborales.





CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Enfoque

La investigación se basa en métodos tanto cualitativos como cuantitativos, utilizando un diseño mixto que combina el análisis teórico y normativo con el análisis empírico de casos específicos y datos estadísticos. Este método combinado facilita una comprensión integral y detallada del problema, ya que combina las ventajas de ambos enfoques para examinar el traslado laboral como un acto de hostilidad desde diversas perspectivas.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2018), los estudios cualitativos producen preguntas de investigación antes, durante o después de la recolección y análisis de datos.

Por otro lado, como señalan López y Fachelli (2015), la investigación cuantitativa se enfoca en la recolección y el análisis de datos numéricos para probar hipótesis y generalizar patrones de comportamiento en una población.

1.1. Enfoque cualitativo

El enfoque cualitativo se fundamenta en la interpretación de las leyes, la jurisprudencia y la doctrina aplicable en materia de traslado laboral y actos de hostilidad. Mediante este enfoque, se busca explorar y comprender los elementos que impulsan las decisiones de traslado, así como los efectos jurídicos y personales que estas decisiones ocasionan en los trabajadores.

Este tipo de enfoque nos permitió analizar:

- La normativa legal nacional e internacional que regulan los traslados laborales y su configuración como un acto de hostilidad.
- Las resoluciones judiciales que establecen criterios para determinar si un traslado es justificado o si constituya una forma encubierta de despido.
- Los argumentos doctrinales respecto al ejercicio del *ius variandi* por parte del empleador y las restricciones a este derecho para proteger los derechos fundamentales del trabajador.
- Las interpretaciones jurisprudenciales acerca del concepto de “perjuicio” derivado de un traslado y la falta de una definición precisa de “ámbito geográfico distinto”.

Asimismo, el enfoque cualitativo facilitará el análisis de las encuestas con abogados para reconocer las tendencias en la toma de decisiones y las divergencias en la implementación de la normativa laboral. Este análisis contribuirá a determinar si la normativa actual es adecuada para proteger a los trabajadores o si es necesario realizar cambios en la normativa para fortalecer esa protección.

1.2. Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo se empleará para estudiar el impacto de los traslados laborales en los trabajadores, a través de la obtención de información objetiva y verificable. La aplicación de encuestas a trabajadores permitirá determinar el grado de afectación a estos, así como la falta de precisión de la norma para determinar cuándo un traslado se considera como acto de hostilidad y los tipos de perjuicios que pueda ocasionar.

Este tipo de enfoque nos permitió:

- Evaluar el impacto económico de los traslados respecto a los costos de transporte, gastos de traslado y pérdida de beneficios laborales.
- Analizar las consecuencias personales y familiares de los traslados, abarcando el impacto en la salud mental y emocional de los trabajadores.

El enfoque cuantitativo facilitará la identificación de correlaciones entre las decisiones empresariales de traslado y los efectos negativos en los trabajadores, lo que permitirá identificar patrones en el compartimiento empresarial y evaluar si dichas decisiones constituyen actos de hostilidad.

1.3. Justificación del enfoque mixto

La combinación de los enfoques cualitativos y cuantitativos proporciona una perspectiva completa del problema, facilitando no solo la comprensión de la regulación jurídica y los argumentos doctrinales, sino también el análisis de cómo estas normas impactan en los trabajadores en el contexto real. El enfoque cualitativo proporcionará una mayor profundidad y entendimiento sobre la regulación de la normativa y la jurisprudencia, mientras que el enfoque cuantitativo hará posible identificar patrones y relaciones causales entre los traslados y las consecuencias en los trabajadores.

El enfoque mixto es idóneo para este estudio, dado que la complejidad del problema abarcan tanto aspectos jurídicos como impactos personales y sociales. Al integrar ambos enfoques, se garantiza un análisis riguroso y detallado, capaz de

proporcionar una base sólida para formular propuestas de reforma en la regulación sobre traslados laborales.

2. Nivel

La presente investigación es de nivel **exploratorio** y **descriptivo**. Según Muñoz (2018), la investigación exploratoria se utiliza cuando nos enfrentamos a problemas poco estudiados, especialmente al inicio de la indagación sobre un tema donde no contamos con información suficiente, estudios previos o datos estadísticos. En este contexto, el enfoque exploratorio es adecuado, ya que permite adentrarse en un área poco investigada, como los desafíos legales del traslado laboral en situaciones de hostilidad. Por otro lado, el enfoque descriptivo, también citado por Muñoz (2018), se aplica cuando el investigador analiza las propiedades, características y perfiles de un fenómeno. En este caso, la investigación busca describir las variables y conceptos relacionados con el acto de hostilidad por el traslado de trabajadores y sus implicancias legales, proporcionando una visión detallada del problema en cuestión.

2.1. Nivel exploratorio

El nivel exploratorio busca investigar a profundidad el traslado laboral como acto de hostilidad, identificando cuáles son los patrones en la conducta empresarial y estableciendo las razones que motivan este tipo de decisiones.

Este nivel nos permitió:

- Identificar los factores empresariales y jurídicos que motivan los traslados laborales.
- Medir el impacto personal y profesionales que este tipo de decisiones pueden generar los trabajadores.
- Determinar las percepciones de los trabajadores sobre la legitimidad o arbitrariedad de los traslados laborales.
- Identificar vacíos normativos y deficiencias en la regulación sobre los traslados laborales.

El nivel exploratorio facilitará obtener información cualitativa sobre las prácticas empresariales de traslado y cómo éstas afectan los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.2. Nivel descriptivo

El nivel descriptivo facilita la identificación y la caracterización de las disposiciones legales y la jurisprudencia que regulan el traslado laboral y su configuración como acto de hostilidad. Mediante este nivel, se busca determinar las diversas interpretaciones y las lagunas normativas que generan incertidumbre jurídica en esta materia.

Este nivel nos permitió:

- Clasificar las normas nacionales como internacional, que regulan el traslado laboral.
- Describir los criterios empleados por la jurisprudencia para determinar la legitimidad o ilegalidad de un traslado.
- Identificar los perjuicios que el traslado genera en el trabajador ya sea en el aspecto económico, personal, familiar o de salud.

3. Diseño

El diseño de la presente investigación será no experimental, ya que el estudio del fenómeno se realiza en su contexto natural.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), en este tipo de diseño, los datos se recopilan sin que el investigador interfiera en los eventos o manipule las variables, lo que permite observar la evolución natural del fenómeno. En este caso, se analizarán los traslados laborales y la hostilidad laboral tal como ocurren en la práctica, sin alteraciones o intervenciones por parte del investigador.

El diseño no experimental implica que los datos se recogerán y examinarán sin alterar las variables, lo que permite estudiar las relaciones entre el traslado laboral y el acto de hostilidad en un entorno real. En este diseño, el investigador no interviene de forma directa en las condiciones laborales, sino que se limita a observar y analizar las decisiones empresariales y los efectos que puedan generar en los trabajadores.

Este diseño es apropiado para el estudio de traslados laborales considerados como actos de hostilidad, ya que facilita el análisis de las consecuencias jurídicas y personales de estas decisiones sin intervenir en el proceso de traslado. El investigador obtendrá información a través de fuentes documentales como normas, resoluciones judiciales y doctrina, y mediante encuestas sobre el tema a trabajadores que laboran en el sector público y privado.

El diseño no experimental facilita la identificación de los patrones en las decisiones empresariales, permite evaluar la existencia de motivaciones hostiles en los traslados y

permite determinar si estas decisiones constituyen actos de hostilidad. La falta de manipulación directa de las variables garantiza que los resultados representen con precisión la realidad de las prácticas empresariales y las respuestas jurídicas frente a estas situaciones.

Este tipo de diseño nos permitió:

- Determinar de qué manera los traslados afectan a los trabajadores en términos económicos, personales, familiares o de salud.
- Evaluar la respuesta del sistema jurídico ante los traslados considerados como actos de hostilidad.
- Analizar las interpretaciones de la jurisprudencia sobre los traslados y las consecuencias para el trabajador.

El diseño no experimental proporciona una base sólida para identificar deficiencias en la regulación de los traslados laborales y proponer mejoras normativas que garanticen una protección efectiva para los trabajadores.

4. Método

La presente investigación desarrolla un método dogmático-jurídico, el cual consiste en el análisis y estudio de las normas legales, la jurisprudencia y la doctrina sobre el traslado laboral y los actos de hostilidad. Con este método, se busca interpretar el contenido y alcance de las disposiciones legales que regulan el traslado de los trabajadores, así como las decisiones judiciales y las posturas doctrinales sobre el tema.

De acuerdo con Tantaleán (2016), el método dogmático-jurídico, consiste en investigar el ordenamiento jurídico vigente con el objetivo de evaluar si las normas y leyes actuales responden adecuadamente a las necesidades sociales. Este método permite identificar posibles incongruencias, vacíos o deficiencias en la legislación, y en consecuencia, proponer mejoras que permitan una mejor aplicación del derecho en situaciones laborales, como los traslados laborales y los actos de hostilidad que se analizan en este estudio.

Este método nos permitió:

- Sistematizar las disposiciones legales nacionales como internacionales que regulan el traslado laboral.
- Interpretar las resoluciones judiciales para poder identificar los criterios utilizados al calificar un traslado como acto de hostilidad.

- Analizar las distintas interpretaciones sobre el concepto de “ámbito geográfico distinto”, así como los tipos de perjuicios que puedan ocasionar al trabajador.
- Proponer lineamientos jurídicos para fortalecer la protección de los trabajadores frente a traslados laborales que no estén debidamente justificados.

Finalmente, este método permitirá realizar un análisis exhaustivo de la normativa vigente y de la jurisprudencia aplicable, proporcionando una base sólida para la formulación de propuestas de reforma normativa y para la mejora en la interpretación y aplicación de las normas laborales.

5. Población y muestra

5.1. Población

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la población se refiere al conjunto de casos o elementos que comparten características comunes relevantes para la investigación. En el contexto de esta investigación, la población estará constituida por 24 abogados que laboran en el sector público y privado. La elección de esta población se debe a que los abogados desempeñan un papel fundamental en la interpretación y aplicación de las normativas laborales, por lo que sus opiniones y experiencias son valiosas para comprender los desafíos legales en torno a los traslados laborales y los posibles actos de hostilidad. Este grupo de abogados permite obtener perspectivas jurídicas especializadas que enriquecen el análisis del tema bajo estudio.

5.2. Muestra

De acuerdo con Condori-Ojeda (2020), la muestra se refiere a una parte representativa de la población que comparte las mismas características y particularidades. En este estudio, la muestra será censal, ya que se incluye al total de los 24 abogados que conforman la población de estudio, sin realizar un muestreo selectivo. Según Hernández, Fernández y baptista (2014), la población censal es aquella que abarca todos los casos relevantes dentro del universo de estudio, lo que asegura que se tomará en cuenta la totalidad de los miembros de la población disponible. La elección de una muestra censal en este caso se justifica por el tamaño reducido de la población, lo que hace innecesario el uso de técnicas de muestreo probalístico y permite obtener una visión completa del fenómeno bajo estudio.

5.3. Muestreo

De acuerdo con Hernández (2020), el muestreo no probalístico por conveniencia se utiliza cuando los elementos de la muestra se seleccionan entre aquellos que están disponibles o son los más fáciles de acceder para el investigador. En el caso de esta investigación, se utilizará este tipo de muestreo debido a que la población es pequeña (24 abogados) y no se requiere una selección aleatoria o representativa para los fines del estudio. El uso del muestreo por conveniencia es adecuado en este contexto, ya que permite acceder a los participantes de manera más práctica, dado el tamaño reducido de la población y las limitaciones de tiempo y recursos.

6. Técnicas

De acuerdo con Arias et al. (2022), la encuesta es una técnica utilizada para recolectar datos a través de un conjunto de preguntas estandarizadas, un cuestionario. En la presente investigación, se empleará esta técnica con el fin de obtener información sobre las percepciones y experiencias de los abogados respecto a los traslados laborales y los posibles actos de hostilidad. Según Ñaupas et al. (2018), el cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta que consiste en un grupo ordenado de preguntas diseñadas para obtener datos relacionados con las variables e indicadores de la investigación. En este caso, se utilizará un cuestionario con ocho preguntas cerradas, aplicando una escala de Likert para medir el grado de acuerdo o desacuerdo de los abogados con respecto a las afirmaciones planteadas.

En cuanto a las técnicas e instrumentos utilizados en el estudio, se tienen los siguientes:

- Fichaje: Se utilizarán fichas bibliográficas y hemerográficas para la recolección de información secundaria, que servirá para sustentar el marco teórico y jurídico del estudio.
- Encuesta: Se aplicará un cuestionario con preguntas cerradas, utilizando una escala Likert para evaluar las percepciones de los abogados sobre las variables clave del estudio. Esta técnica nos permitirá obtener datos cuantificables que reflejen las opiniones y posturas de los participantes sobre los traslados laborales considerados como actos de hostilidad, los perjuicios ocasionados, etc.
- Análisis documental: Se revisarán y analizarán sentencias judiciales, jurisprudencia y normativa aplicable para identificar los criterios utilizados en la calificación de un traslado como acto de hostilidad. Este análisis facilitará

contrastar las respuestas de los abogados con las decisiones judiciales, aportando un contexto jurídico más sólido a los resultados obtenidos.

7. Instrumentos

Para la recolección de datos, se utilizarán diferentes instrumentos que permitirán la recopilación de información precisa y confiable sobre la configuración del acto de hostilidad por traslado laboral y los perjuicios que este puede generar al trabajador. Los instrumentos seleccionados están diseñados para recopilar tanto datos cuantitativos como cualitativos, lo que permitirá llevar a cabo un análisis completo de las variables implicadas en la investigación. A continuación, se detallan los instrumentos que se emplearán:

- Fichas bibliográficas: Se utilizarán para la recopilación de información secundaria, como libros, artículos y fuentes jurídicas, que respaldarán el marco teórico y normativo del estudio. Las fichas bibliográficas permitirán organizar y sistematizar la información, facilitando su aplicación en el análisis de resultados y en la discusión de hallazgos.
- Cuestionario: Se aplicará un cuestionario estructurado con ocho (08) preguntas cerradas, utilizando una escala de Likert para medir el grado de acuerdo o desacuerdo de los abogados con respecto a las afirmaciones planteadas. Este instrumento permitirá obtener datos primarios sobre las variables clave de la investigación.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presentan y analizan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de una encuesta dirigida a un total de 24 abogados que laboran tanto en el sector público como en el sector privado. El propósito de las encuestas realizadas fue obtener información precisa y detallada sobre la percepción de los abogados en relación con el traslado laboral como acto de hostilidad contemplado en el inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La encuesta fue diseñada para abordar aspectos clave de la investigación, como la definición del ámbito geográfico distinto, la identificación de los diferentes tipos de perjuicios que pueden derivarse de un traslado y la interpretación normativa y jurisprudencial sobre este acto. Mediante la formulación de preguntas cerradas, estructuradas bajo una escala de Likert, se logró obtener información que reflejan la diversidad de criterios y enfoques adoptados por los profesionales del derecho frente a este tema.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas formuladas, acompañados de un análisis detallada que permitirá extraer conclusiones relevantes para la formulación de propuestas de reforma normativa.

1. ¿La jurisprudencia vigente ha sido coherente en la interpretación del traslado laboral como un acto de hostilidad según el Decreto Supremo N° 003-97- TR?

Tabla 1

Jurisprudencia vigente

	f	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	1	4,2
Indeciso	4	16,7
En desacuerdo	5	20,8
Totalmente en desacuerdo	14	58,3
Total	24	100

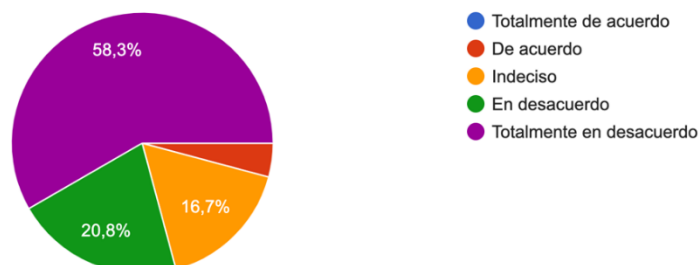
Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Figura 1

Jurisprudencia vigente.

1. ¿La jurisprudencia vigente ha sido coherente en la interpretación del traslado laboral como un acto de hostilidad según el Decreto Supremo N° 003-97-TR?

24 respuestas



Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas

Interpretación

Conforme se aprecia en la Tabla 1 y la Figura 1, de la encuesta aplicada a 24 abogados 14 expresaron que están totalmente en desacuerdo con que la jurisprudencia vigente ha sido coherente en la interpretación del traslado laboral como un acto de hostilidad según el Decreto Supremo N° 003-97-TR, 5 señalaron que están en desacuerdo. Por otro lado, 4 manifestaron no estar seguros al respecto y 1 indicó que está de acuerdo.

Análisis

La jurisprudencia vigente respecto a la interpretación del traslado laboral como un acto de hostilidad, ha mostrado una falta de coherencia, lo que ha generado cierta incertidumbre tanto en los trabajadores como en los empleadores. Esto se debe principalmente a la ambigüedad y a las interpretaciones diversas en torno al concepto de “ámbito geográfico” establecido en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. La ley dispone que el traslado de un trabajador a un lugar distinto al de su prestación habitual de servicios puede considerarse un acto de hostilidad si tiene el propósito de causarle perjuicio. Sin embargo, la falta de una definición precisa de lo que constituye un “ámbito geográfico distinto” ha dejado espacio a diversas interpretaciones en las resoluciones judiciales.

En así que la jurisprudencia ha interpretado de manera diversa el concepto de “ámbito geográfico distinto”. Al respecto, tenemos la Casación Laboral N° 254-2018 Lima

y la Casación N° 7620-2022 Lima, ambas señalan que un traslado de un distrito a otro distrito dentro de la misma ciudad no constituye acto de hostilidad, al considerar que no implica un verdadero cambio de ámbito geográfico. Sin embargo, en caso el desplazamiento sea mayor, el cambio de centro de trabajo podría ocasionar perjuicios económicos, personales, familiares o de salud. Las diversas interpretaciones evidencian la falta de una definición clara y precisa en la normativa, lo que genera incertidumbre tanto para los trabajadores como para empleadores en la aplicación de la ley.

Por otro lado, algunas interpretaciones jurisprudenciales limitados los perjuicios ocasionados por un traslado injustificado únicamente al ámbito económico, considerando que el traslado que implique un aumento de los costos laborales o una afectación directa al trabajador es lo que constituye un perjuicio. Sin embargo, hay que reconocer que los perjuicios derivados de un traslado laboral pueden ser mucho más amplios. Estos no sólo abarcan aspectos económicos, sino también perjuicios personales, familiares o de salud. En este sentido, la jurisprudencia no ha sido precisa al no abordar de manera integral todos los tipos de perjuicios que un traslado laboral puede acarrear.

Al respecto, la Casación Laboral N° 24914-2018 La Libertad, señala que el trasladar al trabajador a un lugar distinto, le genera perjuicios de orden familiar y económico; la Casación Laboral N° 1169-2018 Moquegua, manifestó que se ha efectuado un perjuicio al trabajador al cambiarlo a un área alejada de su domicilio y familia; la Casación Laboral N° 18554-2015 Huánuco, determina que el traslado del trabajador ocasiona perjuicio de orden familiar y económico; asimismo la Sentencia de Vista del Exp. 24084-2019-0-1801-JR-LA-12 señala que el cambio de lugar de trabajo ocasionó perjuicios económicos y morales al trabajador.

La falta de una regulación más detallada sobre el criterio para determinar los perjuicios sufridos por el trabajador, y sobre que se entiende exactamente por “ámbito geográfico distinto”, ha dado lugar a diversas decisiones judiciales que no garantizan una aplicación uniforme de la ley. Esta situación ha generado un clima de incertidumbre jurídica, afectando la confianza de los trabajadores, que buscan protección frente a posibles abusos, y de los obstáculos, que requieren seguridad para adoptar decisiones conforme a la normativa laboral.

Por lo tanto, la jurisprudencia no ha sido completamente coherente ni precisa en la interpretación del traslado laboral como un acto de hostilidad. Para mejorar esta situación y proporcionar mayor seguridad jurídica, es urgente que se implementen criterios normativos más claros y uniformes que delimiten con exactitud lo que se considera un

traslado laboral perjudicial, así como los tipos de perjuicios que deben ser evaluados en cada caso. Esto no sólo contribuiría a una interpretación más coherente de la norma, sino que también brindaría mayor protección a los derechos de los trabajadores sin generar incertidumbre para los empleadores.

2. ¿El marco normativo actual sobre traslados laborales protege de manera suficiente a los trabajadores frente a abusos por parte de los empleadores?

Tabla 2

Traslados laborales

	f	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	3	12,5
Indeciso	1	4,2
En desacuerdo	5	20,8
Totalmente en desacuerdo	15	62,5
Total	24	100

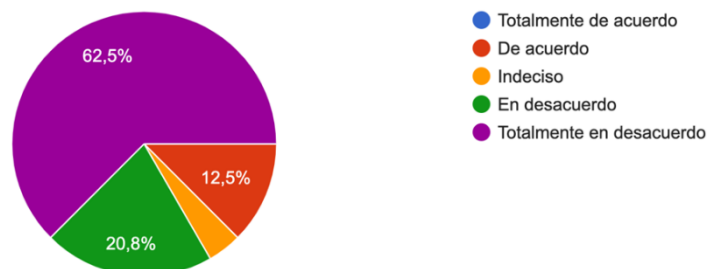
Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Figura 2

Traslados laborales

2. ¿El marco normativo actual sobre traslados laborales protege de manera suficiente a los trabajadores frente a abusos por parte de los empleadores?

24 respuestas



Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Interpretación

Conforme se aprecia en la Tabla 2 y Figura 2, de la encuesta aplicada a 24 abogados 15 expresaron estar totalmente en desacuerdo con que el marco normativo actual sobre traslados laborales protege de manera suficiente a los trabajadores frente a abusos por parte de los empleadores; 5 señalaron que están en desacuerdo; 1 no está seguro al respecto y 3 están de acuerdo.

Análisis

El marco normativo actual sobre traslados laborales contempla ciertos mecanismos de protección, como la exigencia de razonabilidad en los traslados, lo cual busca evitar traslados perjudiciales para el trabajador. Sin embargo, estos mecanismos resultan insuficientes al momento de ofrecer una protección integral frente a abusos por parte de los empleadores. Aunque la normativa establece que los traslados no deben ser arbitrarios y deben tener una justificación razonable, no aborda de manera adecuada otros factores cruciales que afectan al trabajador una vez realizado el traslado.

Uno de los principales problemas en la regulación del traslado laboral como acto de hostilidad es la falta de una definición precisa del término “ámbito geográfico distinto”. Esta falta de precisión permite que los empleadores justifiquen traslados que, aunque puedan ocasionar perjuicio al trabajador, no siempre son reconocidos como actos de hostilidad. Esta falta de precisión da lugar a interpretaciones diversas. Por ejemplo, no determina con precisión si un cambio dentro de la misma ciudad, pero con un aumento significativo en los tiempos de traslado, constituye un “ámbito geográfico distinto”.

Existen aspectos importantes que la legislación vigente no contempla de manera suficiente, como los costos asociados al desplazamiento, el impacto emocional y psicológico que puede generar un traslado, y las dificultades familiares que surgen cuando un trabajador debe mudarse a un lugar distinto para cumplir con sus funciones. Éstos factores no sólo afectan el bienestar inmediato del trabajador, sino también su calidad de vida a largo plazo. El traslado a una distancia considerable puede aumentar los costos de transporte o de vivienda, lo que genera una carga económica adicional que no siempre es compensada adecuadamente por el empleador.

Además, el impacto emocional y psicológico, aunque importante, rara vez se tiene en cuenta en las decisiones normativas. Los trabajadores pueden experimentar estrés, ansiedad, e incluso la alteración de sus relaciones familiares y sociales debido a un traslado. Éstos efectos no siempre se toman en cuenta en el Marco normativo actual, lo que

deja a los trabajadores vulnerables ante decisiones que, aunque legales, pueden resultar perjudiciales en términos personales y familiares.

Las legales permiten que algunos empleadores justifiquen traslados que cumplen con los requisitos legales mínimos, pero que, en la práctica, generan un perjuicio para el trabajador. El trabajador puede verse afectado por la distancia, alterando su entorno familiar y social, lo cual puede impactar directamente en su bienestar. El aumento de gastos de desplazamiento o la necesidad de reubicarse a una nueva zona geográfica también puede generar un estrés económico considerable, lo cual no está adecuadamente regulado en la normativa.

En conclusión, aunque el marco normativo actual establece algunas protecciones para los trabajadores, estos no son suficientes para garantizar una protección integral frente a los abusos de los empleadores. Es necesario que la legislación sea modificada, considerando no sólo los aspectos formales y económicos del traslado, sino también los efectos emocionales y familiares, a fin de ofrecer una protección más completa y adecuada al trabajador en todas las dimensiones de su vida.

3. ¿La normativa legal actual sobre traslados laborales debería incluir disposiciones más específicas para proteger el bienestar psicológico, evitar el incremento en los costos asociados al desplazamiento y otros aspectos del trabajador afectado?

Tabla 3

Disposiciones específicas

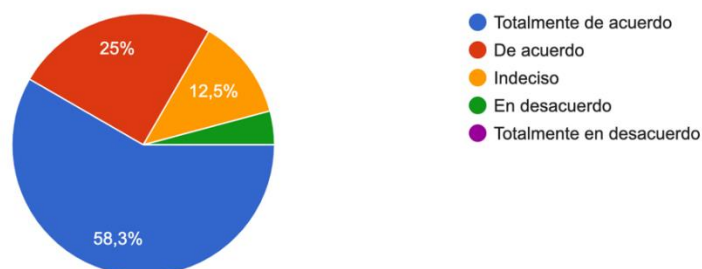
	f	%
Totalmente de acuerdo	14	58,3
De acuerdo	6	25
Indeciso	3	12,5
En desacuerdo	1	4,2
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	24	100

Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas

Figura 3

Disposiciones específicas

3. ¿La normativa legal actual sobre traslados laborales debería incluir disposiciones más específicas para proteger el bienestar psicológico, desplazamiento y otros aspectos del trabajador afectado?
24 respuestas



Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Interpretación

Conforme se aprecia en la Tabla 3 y Figura 3, de la encuesta aplicada a 24 abogados 14 expresaron estar totalmente de acuerdo con que la normativa legal actual sobre traslados laborales debería incluir disposiciones más específicas para proteger el bienestar psicológico, evitar el incremento en los costos asociados al desplazamiento y otros aspectos del trabajador afectado; 6 señalaron que están de acuerdo; 3 están indecisos, y 1 está en desacuerdo.

Análisis

Actual sobre traslados laborales se centra principalmente en aspectos económicos y en la justificación del traslado por parte del empleador, pero no aborda de manera adecuada otros factores cruciales que impactan el bienestar integral del trabajador. Si bien la ley exige que los traslados sean razonables y justificados desde una perspectiva laboral y económica, no contempla suficientemente los perjuicios personales, familiares o de salud que puede generar un traslado, lo cual deja los trabajadores vulnerables ante situaciones de estrés y ansiedad derivadas del cambio de ubicación laboral.

El perjuicio al trabajador puede manifestarse de diversas formas, las cuales son:

1. Económico: el impacto económico del traslado laboral puede manifestarse de diversas formas afectando la estabilidad financiera del trabajador. Entre las principales afectaciones podemos mencionar:
 - Aumento en los costos de transporte: el cambio de ubicación puede implicar recorrer una mayor distancia de desplazamiento, lo que genera

un incremento considerable en los gastos diarios de movilidad ya sea en transporte público o privado.

- Gastos en alimentación: si el nuevo centro de trabajo se encuentra en una zona donde el costo de vida es más alto, lo más probable es que el trabajador deba destinar más dinero para su alimentación diaria.
- Pérdida de oportunidad económicas: en algunas situaciones, el trabajador puede perder la posibilidad de obtener ingresos adicionales provenientes de trabajos complementarios o actividades extracurriculares debido al tiempo adicional que requiere el desplazamiento.
- Dificultades para cumplir con metas u horarios de productividad: dependiendo del tipo de trabajo, el cambio de centro de trabajo puede impactar en el rendimiento laboral si el tiempo extra de desplazamiento disminuye las horas de trabajo efectivas, lo que en ciertos casos puede traducirse en la pérdida de incentivos o bonos por rendimiento o desempeño.
- Posibles costos de reubicación: si el trabajador se ve forzado a mudarse a una nueva residencia debido a la distancia excesiva con el centro de trabajo, deberá asumir gastos elevados relacionados con alquiler, servicios básicos, entre otros.

2. Personal: el traslado laboral puede afectar de forma significativa el bienestar emocional y psicológico del trabajador, lo que influirá en su calidad de vida y por ende, en su desempeño laboral. Algunas de las consecuencias son:

- Estrés y ansiedad: un cambio repentino en las condiciones laboral pueden generar altos niveles de estrés, especialmente si el traslado implica la adaptación forzada a un nuevo entorno, compañeros de trabajo o metodologías distintas.
- Agotamiento físico y mental: el aumento en el tiempo de traslado puede conducir a un cansancio crónico, reduciendo la calidad del descanso del trabajador e influir en su rendimiento general.
- Sensación de desarraigo: si el traslado implica una mudanza de domicilio o de localidad, el trabajador puede tener dificultades para adaptarse a su nuevo entorno, lo que puede generar sentimiento de asilamiento o desmotivación.

- Disminución del tiempo de ocio y esparcimiento: si el trabajador debe invertir más tiempo en su desplazamiento diario, es probable que tenga menos tiempo para realizar actividades recreativas o para dedicarse a sus pasatiempos, lo que impacta en su bienestar emocional.
3. Familiar: el traslado laboral puede afectar la vida familiar del trabajador, generando dificultades para equilibrar su vida personal y profesional. Algunos de los impactos más frecuentes son:
- Menos tiempo con la familia: si el trabajador debe viajar largas distancias o cambiar de residencia, eso reducirá el tiempo disponible que tiene para poder compartir con su familia.
 - Impacto en la dinámica familiar: el cambio de ubicación puede afectar a la familia del trabajador en diferentes aspectos, como la necesidad de cambiar de colegio a los hijos, dificultades en el cuidado de adultos mayores o reconfiguración de las responsabilidades en el hogar.
 - Posibles conflictos de pareja: si el traslado modifica la rutina del trabajador y su tiempo para participar en las actividades familiares, es probable que se generen problemas con su pareja.
 - Limitación en la participación de eventos familiares, escolares y sociales: el aumento de tiempo en el desplazamiento puede generar la ausencia en las reuniones familiares, eventos escolares o actividades sociales, perjudicando la integración del trabajador con su familia y con la sociedad.
4. Salud: el traslado laboral puede afectar tanto el estado físico como la salud mental del trabajador. Entre los principales perjuicios tenemos:
- Afectaciones a la salud física: el incremento en el tiempo en el desplazamiento, especialmente si se realiza en circunstancias de tráfico intenso o transporte insuficiente, puede provocar problemas de salud como fatiga, trastornos musculoesqueléticos, dolores en la espalda y problemas de circulación.
 - Trastornos del sueño: si el trabajador tiene que despertarse más temprano o llega tarde a casa debido al tiempo adicional de desplazamiento, es probable que experimente cambios en su ciclo de sueño, lo que puede derivar en fatiga crónica y reducción del rendimiento cognitivo.

- Problemas cardiovasculares: diversos estudios han evidenciado que el estrés provocado por traslados prolongados se relaciona con un incremento en el riesgo de hipertensión, enfermedades cardiovasculares y problemas metabólicos como la diabetes.
- Afectaciones a la salud mental: un cambio laboral puede causar cuadros de ansiedad, depresión o desánimo, en particular si el trabajador percibe la medida como un acto injusto o arbitrario.
- Dificultad para acceder a atención médica: en ciertas situaciones, el traslado puede obstaculizar la cotinuidad de tratamientos médicos, ya sea porque el trabajador necesita cambiar de sistema de salud o porque su nueva ubicación le dificulta asistir a sus consultas médicas de manera habitual.

La distancia con el hogar, por ejemplo, puede generar inconvenientes significativos en términos de tiempo y costos de desplazamiento, lo que aumenta la carga económica del trabajador y afecta su calidad de vida. Además, el impacto del traslado en la vida familiar no recibe la atención necesaria, a pesar de que muchos trabajadores enfrentan dificultades para mantener su estabilidad personal y familiar cuando deben mudarse o cambiar su lugar de trabajo sin una compensación adecuada. Esta falta de atención a los aspectos no económicos del traslado puede generar efectos adversos que no están suficientemente protegidos por la ley vigente.

Por lo tanto, es esencial que la legislación laboral contemple disposiciones más claras y específicas que protejan estos aspectos del bienestar del trabajador, como el bienestar psicológico, los costos asociados al traslado, las posibles dificultades familiares o personales. Les deben asegurar un equilibrio justo entre los derechos del trabajador y las necesidades del empleador, garantizando que los traslados no sólo sean justificados desde un punto de vista económico y laboral, sino también desde el impacto que tienen en la vida personal del trabajador. De este modo, se logrará una protección más integral que contribuya a la seguridad jurídica tanto de trabajadores como empleadores, evitando perjuicios que puedan afectar la salud emocional y el bienestar general del trabajador.

4. ¿Los criterios utilizados para evaluar la necesidad empresarial de un traslado laboral son actualmente suficientes y justos para ambas partes (empleador y trabajador)?

Tabla 4

Necesidad empresarial

	f	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	2	8,3
Indeciso	4	16,7
En desacuerdo	5	20,8
Totalmente en desacuerdo	13	54,2
Total	24	100

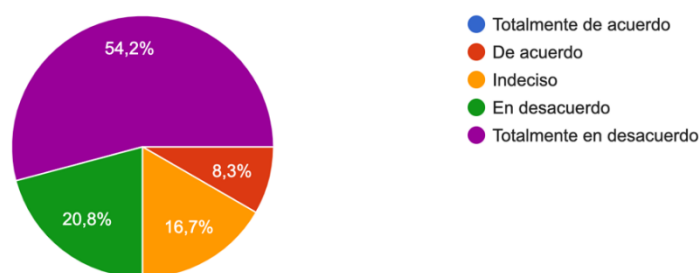
Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Figura 4

Necesidad empresarial

4. ¿Los criterios utilizados para evaluar la "necesidad empresarial" de un traslado laboral son actualmente suficientes y justos para ambas partes (empleador y trabajador)?

24 respuestas



Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Interpretación

Conforme se aprecia en la Tabla 4 y Figura 4, de la encuesta aplicada a 24 abogados 13 expresaron estar totalmente en desacuerdo con que los criterios utilizados para evaluar la necesidad empresarial de un traslado laboral son actualmente suficientes y justos para ambas partes (empleador y trabajador); 5 manifestaron estar en desacuerdo; 4 se encuentran indecisos, y 2 señalaron estar de acuerdo.

Análisis

De acuerdo al artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador tiene la facultad directriz para modificar las condiciones laborales, como es el traslado del trabajador a un lugar distinto. Sin embargo, esta facultad debe estar debidamente justificada y debe cumplir con los criterios de razonabilidad. Es así que el segundo párrafo del mencionado artículo, señala que las decisiones del empleador deben realizarse dentro de parámetros objetivos y razonables, evitando que el traslado se convierta en una decisión arbitraria perjudicando al trabajador. En la práctica, muchos de los traslados laborales actuales no son debidamente justificados y no cumplen con los criterios de razonabilidad, generando un perjuicio al trabajador.

Con el cambio normativo, se busca que el empleador, al momento de efectuar el traslado justifique y sustente de forma debida los cambios en la prestación de las labores, evitando basarse en justificaciones genéricas. Este sustento garantizaría que las decisiones de los empleadores, no vulneren los derechos laborales ni configuren actos de hostilidad.

Los criterios actuales utilizados para evaluar la “necesidad empresarial” de un traslado laboral no son siempre suficientes ni justos, ya que tienden a favorecer a la empleador y no brinda la misma protección al trabajador. Si bien la legislación exige que el traslado sea razonable y necesario, la ausencia de estándares claros para determinar que constituye realmente una necesidad empresarial deja margen para interpretaciones ambiguas. Esto genera una discrepancia en la interpretación de los traslados, lo que puede hacer que el trabajador no pueda cuestionar legalmente un traslado que, aunque justificado bajo el pretexto de una necesidad empresarial, podría generarle diversos tipos de perjuicios.

La falta de criterios bien definidos permite que algunos empleadores justifiquen traslados confines que no siempre responden a una necesidad real de la empresa, sino que pueden estar motivados por intereses internos o estratégicos que no toman en cuenta las circunstancias personales y el bienestar del trabajador. Este vacío normativo debilita la posición del trabajador y limita sus opciones para defenderse ante decisiones que afectan su calidad de vida, como el aumento de los costos de desplazamiento o el impacto emocional y familiar del traslado.

Por lo tanto, es urgente establecer criterios más claros y específicos que aseguren una evaluación justa y equilibrada de la necesidad empresarial. Estos criterios deben garantizar que tanto los intereses del empleador como los derechos del trabajador sean debidamente considerados. Una normativa más precisa y detallada permitiría una mayor transparencia en la toma de decisiones sobre traslados laborales, asegurando que los

trabajadores no sean vulnerados por traslados que, aunque legalmente justificados, les causen perjuicios innecesarios.

5. ¿Las deficiencias en la definición del ámbito geográfico del traslado laboral generan inseguridad jurídica en la resolución de los casos relacionados?

Tabla 5

Ámbito geográfico

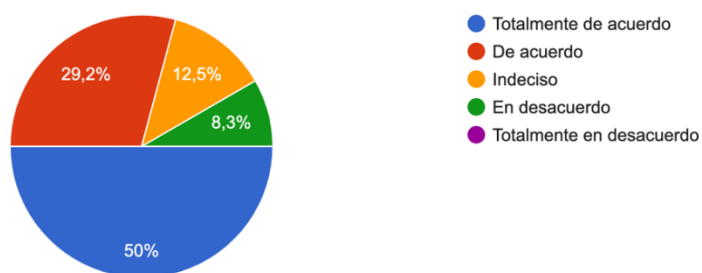
	f	%
Totalmente de acuerdo	12	50
De acuerdo	7	29,2
Indeciso	3	12,5
En desacuerdo	2	8,3
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	24	100

Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Figura 5

Ámbito geográfico

5. ¿Las deficiencias en la definición del "ámbito geográfico" del traslado laboral generan inseguridad jurídica en la resolución de los casos relacionados?
24 respuestas



Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Interpretación

Conforme se aprecia en la Tabla 4 y Figura 4, de la encuesta aplicada a 24 abogados 12 expresaron estar totalmente de acuerdo en que las diferencias en la definición del ámbito geográfico del traslado laboral generan inseguridad jurídica en la resolución de los casos; 7 señalaron que están de acuerdo; 3 indicaron no estar seguros al respecto, y 2 están en desacuerdo.

Análisis

La falta de claridad en la definición del ámbito geográfico del traslado laboral efectivamente genera inseguridad jurídica en la resolución de los casos relacionados. La ambigüedad del término permite múltiples interpretaciones sobre que constituye un “traslado significativo”. Por ejemplo, no se especifica si un traslado dentro de la misma ciudad, pero a gran distancia, debe ser considerado como un cambio significativo en el ámbito geográfico. Interpretación lleva a decisiones variables y contradictorias, lo que aumenta el riesgo de que se tomen resoluciones injustas o desproporcionadas, afectando tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Al respecto, cabe precisar que algunos pronunciamientos judiciales han reconocido la configuración de un acto de hostilidad cuando el traslado de lugar de trabajo ocurre entre departamentos o regiones distintas. Sin embargo, también se han presentado casos donde un traslado se configuró entre distritos de una misma ciudad, en donde señalan que no se configura un acto de hostilidad ya que se trata de distritos colindantes, como lo manifiesta la Sentencia N° 61-2023-38°-JETP-ZAL del Expediente N° 00768-2021; mientras que la Casación N° 07620-2022 Lima, la Casación N° 49846-2022 Lima, la Casación N° 254-2018 Lima, y la Sentencia N° 351-2023 JETPL del Expediente N° 00564-2021-0-1801-JR-LA-12, señalan que no hubo un cambio geográfico debido a que se trata de una misma ciudad, a pesar que los casos presentados podrían implicar un aumento considerable en el tiempo de desplazamiento o en los costos de transporte, así como también podrían ocasionar perjuicios personales, familiares o de salud. Esta diversidad en los criterios aplicados refleja la falta de una interpretación uniforme sobre qué debe entenderse por “ámbito geográfico distinto”, lo que deja al trabajador en una posición de incertidumbre frente a las decisiones que pueden tomar el empleador.

La inseguridad jurídica que deriva de esta ambigüedad es perjudicial para ambas partes, ya que los trabajadores no pueden saber con certeza cuándo un traslado será considerado injustificado y, por lo tanto, susceptible de generar perjuicios laborales. Por

otro lado, los empleadores también se ven afectados por la falta de criterios claros, lo que puede dificultar la justificación de un traslado legítimo ante posibles reclamaciones.

Es por ello que resulta esencial definir de manera precisa el término “ámbito geográfico”. Una definición clara y específica permitiría garantizar mayor certeza y coherencia en la resolución de estos casos, proporcionando un marco normativo más sólido que proteja los derechos de los trabajadores, al tiempo que establezca parámetros justos y razonables para los empleadores.

6. ¿La jurisprudencia peruana ha sido coherente en establecer criterios claros para evaluar el “perjuicio” causado por un traslado laboral, lo cual facilita una resolución justa de los casos?

Tabla 6

Perjuicio

	f	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	2	8,3
Indeciso	3	12,5
En desacuerdo	4	16,7
Totalmente en desacuerdo	15	62,5
Total	24	100

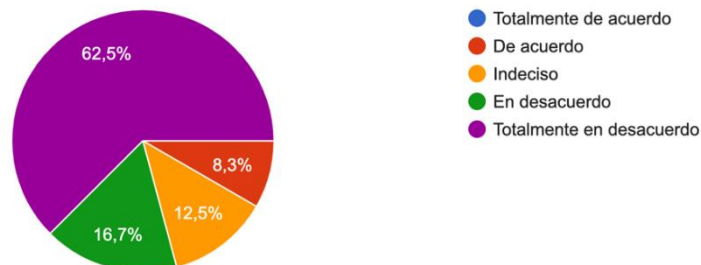
Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Figura 6

Perjuicio

6. ¿La jurisprudencia peruana ha sido coherente en establecer criterios claros para evaluar el "perjuicio" causado por un traslado laboral, lo cual facilita una resolución justa de los casos?

24 respuestas



Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Interpretación

Conforme se aprecia en la Tabla 6 y Figura 6, de la encuesta aplicada a 24 abogados 15 expresaron estar totalmente en desacuerdo con que la jurisprudencia peruana ha sido coherente en establecer criterios claros para evaluar el "perjuicio" causado por un traslado laboral, lo cual facilita una resolución justa de los casos; 4 señalaron estar en desacuerdo; 3 manifestaron estar indecisos, y 2 están de acuerdo.

Análisis

La jurisprudencia peruana ha abordado el concepto de perjuicio causado por un traslado laboral de manera variable. En algunos casos, se ha considerado principalmente el impacto económico, como el aumento de los costos de transporte, y en otros, se han tenido en cuenta los efectos emocionales y sociales que dicho traslado puede generar. Sin embargo, en muchos casos, el análisis se ha limitado exclusivamente a los perjuicios económicos, dejando de lado aspectos igualmente relevantes, como las alteraciones en la vida personal y familiar del trabajador o los perjuicios de salud que el trabajador puede experimentar. Esta falta de criterios uniformes y detallados genera incertidumbre tanto para los trabajadores como para los empleadores, pues no siempre se considera de manera integral el perjuicio real sufrido por el trabajador.

El perjuicio al trabajador como consecuencia de un traslado laboral puede manifestarse en el ámbito económico, personal, familiar o de salud. Respecto al aspecto económico, el trabajador puede enfrentar el hecho de asumir el aumento en los costos de transporte; respecto al ámbito personal, el traslado puede generar estrés, ansiedad,

agotamiento físico y mental, afectando la calidad de vida del trabajador. En el aspecto familiar, el cambio de centro de trabajo puede reducir el tiempo libre con el que contaba para compartir en familia o amigos. Y, finalmente, en el ámbito de la salud, los traslados prolongados pueden ocasionar problemas físicos como fatiga o podría ocasionarle incluso ansiedad y depresión.

La ausencia de criterios coherentes en la evaluación del perjuicio dificulta una resolución justa de los casos relacionados con traslados laborales, ya que no permite una valoración completa de las implicaciones que puede tener un traslado en la vida del trabajador.

Por ello, resulta fundamental que la jurisprudencia peruana establezca criterios más claros y coherentes que incluyan todos los factores que pueden afectar al trabajador, garantizando que el perjuicio sea evaluado de manera global y no sólo desde una perspectiva económica. Esto permitirá una resolución más justa y equilibrada de los casos, protegiendo mejor los derechos del trabajador y asegurando una mayor seguridad jurídica en la interpretación de la ley. La propuesta de modificación del inciso c) artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, presentada en esta investigación, busca precisamente subsanar estas deficiencias normativas. La reforma propuesta plantea la incorporación de parámetros objetivos para la evaluación del perjuicio, considerando no solo el impacto económico que pueda generarle al trabajador, sino también los perjuicios personales, familiares o de salud.

7. ¿El principio de razonabilidad aplicado al *ius variandi* en traslados laborales es suficiente para garantizar el equilibrio entre los derechos del trabajador y las necesidades operativas de la empresa?

Tabla 7

Ius Variandi

	f	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	2	8,3
Indeciso	3	12,5
En desacuerdo	6	25
Totalmente en desacuerdo	13	54,2

Total	24	100
-------	----	-----

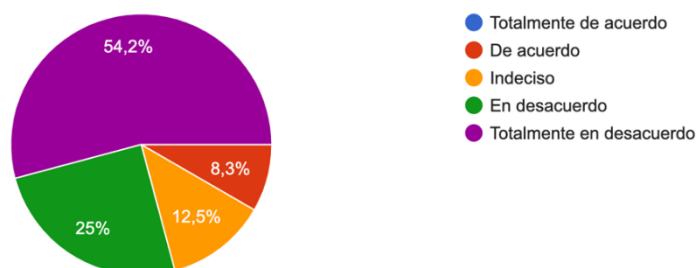
Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas

Figura 7

Ius Variandi

7. ¿El principio de razonabilidad aplicado al *ius variandi* en traslados laborales es suficiente para garantizar el equilibrio entre los derechos del trabajador y las necesidades operativas de la empresa?

24 respuestas



Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Interpretación

Conforme se aprecia en la Tabla 7 y Figura 7, de la encuesta aplicada a 24 abogados 13 expresaron estar totalmente en desacuerdo con que el principio de razonabilidad aplicado al *ius variandi* en traslados laborales es suficiente para garantizar el equilibrio entre los derechos del trabajador y las necesidades operativas de la empresa; 6 indicaron estar en desacuerdo; 3 que no están seguros al respecto, y 2 manifestaron estar de acuerdo.

Análisis

El principio de razonabilidad aplicado al *ius variandi*, es fundamental en los traslados laborales, pues otorga al empleador la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades operativas de la empresa, permitiendo la reubicación de los trabajadores de manera que se atiendan esos requerimientos. Sin embargo, este principio por sí solo no es suficiente para garantizar un equilibrio real entre los derechos del trabajador y las necesidades de la empresa. La interpretación de lo que se considera “razonable” es subjetiva y depende de la evaluación que realice el empleador, lo cual puede generar un sesgo en favor de los intereses de la empresa.

El *ius variandi* es la facultad con la que cuenta el empleador de modificar unilateralmente ciertas condiciones de trabajo, incluyendo dentro de ellas la posibilidad de trasladar al trabajador a un lugar distinto de trabajo para atender las necesidades operativas de la empresa. Sin embargo, el ejercicio de esta facultad no es absoluto, ya que debe ser ejercido dentro de los límites de la razonabilidad y respetando los derechos fundamentales del trabajador, para así evitar abusos en el ejercicio del *ius variandi*, estableciendo que los cambios impuestos al trabajador deben ser proporcionales, necesarios y justificados en función de las necesidades empresariales.

La interpretación de lo que constituye un traslado razonable es subjetiva y queda a discreción del empleador, lo que permite justificar decisiones bajo el argumento de necesidades empresariales, aún cuando estas generen perjuicios al trabajador. La falta de una regulación específica sobre los límites del *ius variandi* genera un vacío normativo que puede dar lugar a decisiones arbitrarias. Por ello, es necesario establecer criterios objetivos que definan qué traslados están debidamente justificados y cumplen con los criterios de razonabilidad, y cuáles constituyen actos de hostilidad, considerando los perjuicios que puedan ocasionar al trabajador.

Esta subjetividad en la interpretación puede llevar a decisiones unilaterales del empleador, sino una verdadera consideración de los perjuicios que el traslado pueda generar en el trabajador, como en el ámbito económico, personal, familiar o de salud. Para lograr un equilibrio real, el principio de razonabilidad debe ser complementado con criterios objetivos y específicos que delimitan claramente qué constituye un traslado razonable, evitando que la decisión recaiga únicamente en interpretación del empleador.

La inclusión de estos criterios objetivos protegería en los derechos del trabajador frente a posibles abusos y garantizaría decisiones más justas y equilibradas. De esta manera, con la propuesta de modificación del inciso c) artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, tanto los empleadores como los trabajadores contarían con un marco legal de referencia claro, promoviendo una mayor seguridad jurídica y un trato equitativo en los traslados laborales.

8. ¿La normativa legal vigente sobre traslados laborales debería ser reformada para incluir criterios más objetivos sobre la distancia mínima y las condiciones necesarias para considerar un traslado como hostil?

Tabla 8

Distancia mínima y condiciones necesarias

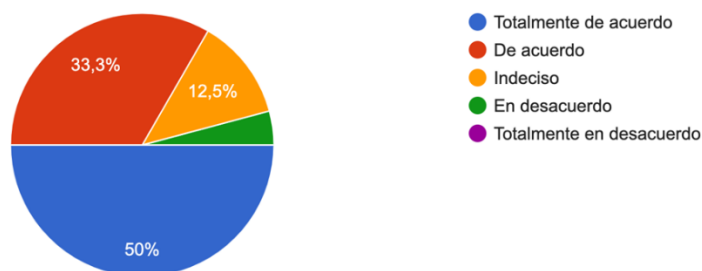
	f	%
Totalmente de acuerdo	12	50
De acuerdo	8	33,3
Indeciso	3	12,5
En desacuerdo	1	4,2
Totalmente en desacuerdo	0	0
Total	24	100

Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Figura 8

Distancia mínima y condiciones necesarias

8. ¿La normativa legal vigente sobre traslados laborales debería ser reformada para incluir criterios más objetivos sobre la distancia mínima y las cond...cesarias para considerar un traslado como hostil?
24 respuestas



Nota. Información tomada de la base de datos de las encuestas.

Interpretación

Conforme se aprecia en la Tabla 8 y Figura 8, de la encuesta aplicada a 24 abogados 12 expresaron estar totalmente de acuerdo con que, la normativa legal vigente sobre traslados laborales debería ser reformada para incluir criterios más objetivos sobre la distancia mínima y las condiciones necesarias para considerar un traslado como hostil; 8 indicaron que están de acuerdo; 3 que están indecisos, y 1 indicó que está en desacuerdo.

Análisis

La normativa legal vigente sobre traslados laborales requiere una reforma para incluir criterios más objetivos en relación con la distancia mínima y las condiciones necesarias para considerar un traslado como hostil. Actualmente, la legislación no establece parámetros claros sobre estos aspectos, lo que da lugar a interpretaciones ambigüas y a una aplicación desigual de la ley. Esta falta de precisión genera inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empleadores, pues no se sabe con certeza cuáles son los límites o condiciones que hacen que un traslado sea considerado injusto.

Uno de los criterios objetivos que propone esta investigación es la delimitación precisa del concepto “ámbito geográfico distinto”. No solo deben considerarse los traslados entre distintos departamentos o regiones, sino también los traslados dentro de una misma ciudad, especialmente cuando impliquen un aumento significativo en el tiempo de desplazamiento, costos adicionales de transporte, alteraciones en la vida personal y familiar del trabajador, o cuando genere perjuicios en el ámbito de salud. La propuesta de reforma incluye la evaluación integral de estos perjuicios para determinar si el traslado constituye un acto de hostilidad.

Incorporar criterios específicos en la normativa permitiría reducir la subjetividad en la interpretación de los casos, asegurando que las decisiones judiciales sean más coherentes y justas. Además, al establecer condiciones claras sobre lo que constituye un traslado hostil, se garantizaría una mayor protección de los derechos de los trabajadores, evitando que estos se vean expuestos a traslados que, aunque legales, puedan generarles perjuicios significativos. A su vez, esta propuesta de reforma facilitaría la gestión de las necesidades operativas de las empresas, proporcionando un marco normativo claro que beneficie tanto a los empleadores como a los trabajadores.

CONCLUSIONES

- La actual regulación sobre el traslado laboral como acto de hostilidad, prevista en el inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, presenta deficiencias en su interpretación y aplicación debido a la falta de parámetros objetivos y criterios claros. Esta situación ha generado diversas interpretaciones y una protección insuficiente de los derechos laborales.
- La normativa vigente presenta ambigüedades en la definición de “ámbito geográfico distinto”, lo que genera inconsistencias en la interpretación y aplicación de la ley. La falta de precisión sobre qué constituye un traslado significativo permite que los empleadores justifiquen sus decisiones de traslado bajo el argumento de necesidades empresariales, a pesar de que estas puedan generar algún tipo de perjuicio para el trabajador. Esta situación evidencia la necesidad de establecer criterios objetivos que delimiten con claridad este concepto para evitar interpretaciones subjetivas y garantizar una aplicación uniforme de la ley.
- El análisis de la normativa actual revela que no se contemplan de manera específica los distintos tipos de perjuicios que puede generar un traslado laboral. Estos perjuicios no solo se limitan al ámbito económico, sino que también pueden afectar la vida personal, familiar o la salud del trabajador. La ausencia de una evaluación integral de estos factores deja al trabajador en una posición de vulnerabilidad frente a decisiones empresariales que, aunque legales, pueden resultar perjudiciales. La reforma propuesta busca incorporar una evaluación integral de los perjuicios para que puedan determinar con mayor precisión si un traslado configura un acto de hostilidad.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda una reforma legislativa que proporcione una definición más precisa de los actos de hostilidad, especialmente en cuanto a lo que constituye un ámbito geográfico y a los tipos de perjuicios ocasionados al trabajador. La ley debe especificar los elementos que configuran el traslado como un acto hostil, incluyendo la determinación del ámbito geográfico y los posibles perjuicios económicos, personales, familiares o de salud.
- Cada centro de trabajo debe contar con una política interna que regule el procedimiento para efectuar un traslado, estableciendo los plazos para comunicarlo al trabajador y las medidas para evitar perjuicios. La empresa deberá notificar el traslado con al menos 30 días de anticipación, detallando las razones, fecha de inicio y condiciones laborales. El trabajador podrá oponerse en los 5 días hábiles siguientes, y si considera que el traslado le genera un perjuicio, debe poder acudir a un mecanismo de resolución de conflictos. Los perjuicios ocasionados podrán ser económicos, personales, familiares o de salud.
- Como complemento de la reforma legislativa sugerida, se propone modificar el inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR para precisar los elementos que configuran el traslado laboral como acto de hostilidad. El texto sugerido es el siguiente:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

c) El traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que habitualmente preste sus servicios cuando, sin justificación objetiva y razonable, dicho cambio implique:

1. Una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el ámbito geográfico, que incluya un aumento significativo en la distancia o el tiempo de desplazamiento habitual, ya sea dentro del mismo distrito, provincia o departamento; y,

2. El propósito de ocasionarle perjuicio, sea cierto y sustancial para el trabajador en el aspecto económico, personal, familiar o de salud.

(...).”

Esta modificación busca eliminar ambigüedades existentes en torno al concepto de “ámbito geográfico distinto” y a los perjuicios ocasionados, fortaleciendo así la protección de los derechos laborales y brindando mayor seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales.

Asimismo, en el Anexo I del presente trabajo, se adjunta el proyecto de modificación normativa propuesto, desarrollado de manera detallada.

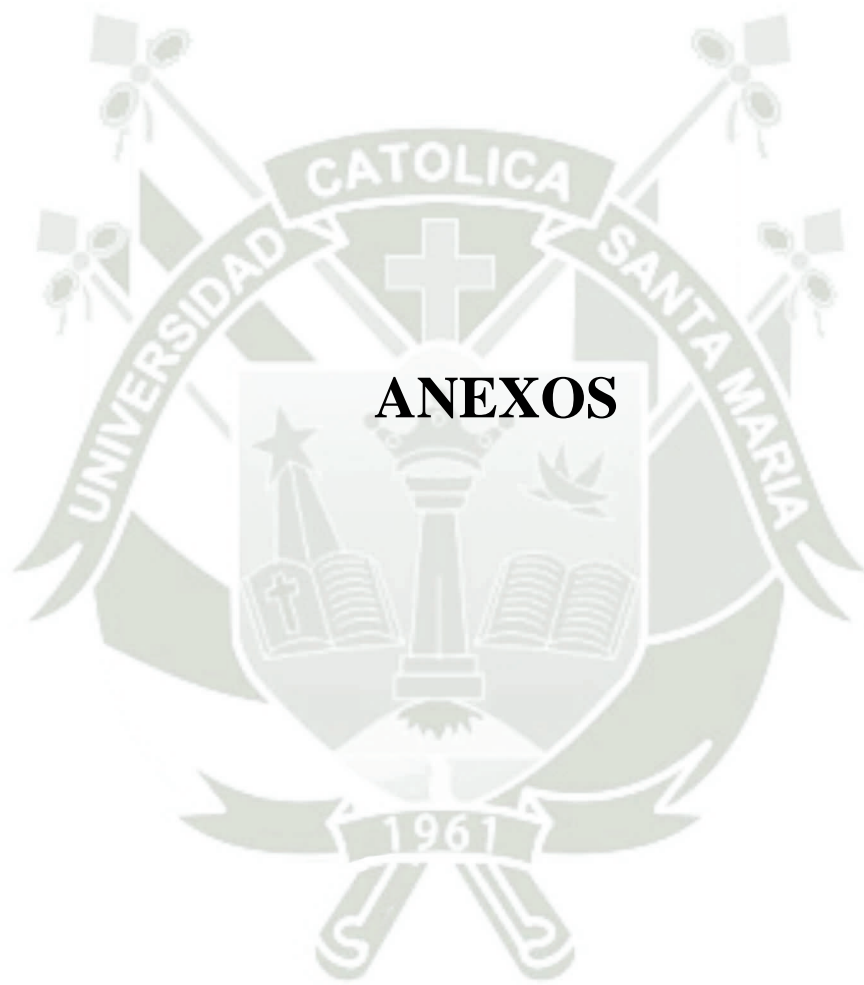


REFERENCIAS

- Acosta, H. (2021). *Calidad de sentencias de primera instancia sobre cese de actos de hostilidad; expediente N° 02270-2015-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial Del Santa - Chimbote 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio ULADECH.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/24676/CALIDAD_CESE_DE_ACTOS_DE_HOSTILIDAD_ACOSTA_REYES_HAMILTON_ANIBAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Albiol, I. (2006). *Compendio de Derecho del Trabajo: Fuentes y Relaciones Colectivas* (Tomo I, 2ª Ed.). Tirant Lo Blanch.
- Allca, N. (2020). *El derecho fundamental del trabajo como protector de los derechos del servidor público repuesto en el Gobierno Regional del Cusco, periodo 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio UANDINA.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4452/Jhonie_Norka_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alva, A. (2016). *Despido laboral. Nuevos criterios jurisprudenciales*. Gaceta Jurídica.
- Añanca, M., & Avila, C. (2023). *Las causales de hostilidad por el ejercicio abusivo del Ius Variandi en el Estado Peruano*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio UPLA.
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6644/T037_41681225_44159082_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Palestra Editores.
- Caravedo, P. (2018). *El traslado de personal*. <https://www.linkedin.com/pulse/el-traslado-de-personal-pedro-caravedo/>
- De Buen, N. (1976). *Derecho del Trabajo: Derecho individual y Derecho colectivo* (Tomo II, 16ª Ed.). Editorial Porrúa.
- De Lama, M. (2013). *El ius resistentia frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.
<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/35a9b690-d462-466c-b0ce-0475bde24f56/content>

- Gutiérrez, W. (2019). *La desigual regulación laboral en torno a la sanción que se aplica a las faltas graves cometidas por el trabajador en contraste con la sanción aplicada contra los actos de hostilidad cometidos por el empleador*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15619/GUTI%
c3%89RREZ_L%c3%93PEZ_WILSON_ANDR%c3%89.pdf?sequence=1&isAllo
wed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15619/GUTI%c3%89RREZ_L%c3%93PEZ_WILSON_ANDR%c3%89.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guzmán, J. (2022). *La sanción administrativa como fin en sí mismo: criterios de graduación de sanciones y protección del tercero interesado en la normativa del procedimiento sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral - Intendencia de Arequipa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio UCSM.
[https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f12268af-94a4-4df5-
93f6-974d736954fe/content](https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f12268af-94a4-4df5-93f6-974d736954fe/content)
- Hernández, L. (1997). Poder de dirección del empleador. En N. Buen Lozano y E. Morgado (Coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 405-419). Universidad Nacional Autónoma de México.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
- Huaytalla, M. (2020). *Evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la sentencia de Casación N° 10839 - 2014; Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, Ayacucho - 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio ULADECH.
[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21865/CASACI
ON_CESE_DE_ACTOS_DE_HOSTILIDAD_DERECHO_LABORAL_TECNIC
A_JURIDICA_HUAYTALLA_TINEO_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21865/CASACION_CESE_DE_ACTOS_DE_HOSTILIDAD_DERECHO_LABORAL_TECNICA_JURIDICA_HUAYTALLA_TINEO_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lopez, R. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cese de hostilidad; Expediente n° 00506-2012-0-1308-jr-la-03; Distrito Judicial de Huaura – Huacho. 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio ULADECH.
[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21198/CALIDA
D_CESE_HOSTILIDAD_LOPEZ_CHANGANA_ROSA_%20MAGALY.pdf?seq
uence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21198/CALIDAD_CESE_HOSTILIDAD_LOPEZ_CHANGANA_ROSA_%20MAGALY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Matallana, R. (2019). La movilidad geográfica del trabajador: propuestas para una reformulación legislativa. En *VII Congreso Nacional del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 775-770). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-755-771.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Valdivia, R., Palacios, J., & Romero E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ossorio, M. (1990). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Editorial Datascan, S.A.
- Pose, C. (1995). *Manual Práctico del ius variandi*. Editorial David Grinberg Libros Jurídicos.
- Sanguinetti, W., & Rodríguez, M. (1988). *El contrato de locación de servicios*. Gaceta Jurídica.
- Serrano, R. (2000). *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*. Consejo económico y Social.
- Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y Cambio Social*, 13(43), 1-37. <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/2093>
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica.
- Velásquez, K. (2011). *Ejercicio del ius variandi: aplicación, límites y efectos*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio UCHILE. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111615/de-Velasquez_k.pdf



ANEXO N° 1

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL INCISO C) DEL ARTÍCULO 30 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO 003-97-TR.

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad garantizar el derecho a no ser utilizado en la relación laboral.

Artículo 3. Modificación del inciso c) del artículo 30 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR

Se modifica el inciso c) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR, con el siguiente texto:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

c) El traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que habitualmente preste sus servicios cuando, sin justificación objetiva y razonable, dicho cambio implique:

1. Una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el ámbito geográfico, que incluya un aumento significativo en la distancia o el tiempo de desplazamiento habitual, ya sea dentro del mismo distrito, provincia o departamento; y,

2. El propósito de ocasionarle perjuicio, sea cierto y sustancial para el trabajador en el aspecto económico, personal, familiar o de salud.
(...).”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

ÚNICA. El Poder Ejecutivo adecúa el reglamento en el plazo de sesenta (60) días posteriores a su publicación.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, fue aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR y regula las relaciones laborales en el ámbito de la actividad privada. Este marco normativo establece las pautas sobre el inicio de la relación laboral, los contratos, las modalidades de empleo, y define los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador. Respecto a las causas de finalización de la relación laboral, el artículo 30 especifica los actos de hostilidad que se consideran equivalentes al despido:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador. “
- c) **El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;**
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;”

- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.”
- h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.”

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.”

El mencionado artículo establece que, antes de iniciar una acción judicial, el trabajador debe notificar por escrito al empleador señalando el acto de hostilidad cometido, otorgándole un plazo razonable no menor de seis (06) días naturales para que responda o rectifique su conducta, según corresponda. Este procedimiento busca permitir que el empleador corrija cualquier comportamiento lesivo antes de acudir a instancias judiciales.

En este contexto, el inciso c) del artículo 30 considera como acto de hostilidad *el traslado de un trabajador a un lugar diferente al habitual con la intención de perjudicarlo*. No obstante, la legislación actual no define con claridad qué implica un “ámbito geográfico distinto” ni especifica los tipos de perjuicio, lo que puede llevar a interpretaciones ambiguas. Para solucionar esto, se propone que la ley precise la definición de “**ámbito geográfico distinto**” e identifique explícitamente los tipos de perjuicios que constituyen actos de hostilidad, como aquellos de naturaleza **económica, personal, familiar o de salud**. Este enfoque más detallado evitaría confusiones y garantizaría una mejor protección de los derechos de los trabajadores frente a traslados que puedan generar un perjuicio económico, personal, familiar o de salud.

- a) **Ámbito geográfico distinto:** Se entiende por “ámbito geográfico” el área territorial comprendida entre el centro de trabajo habitual del trabajador y el centro de trabajo al que se le solicita trasladarse. Este ámbito se delimita por las distancias y tiempos de desplazamiento razonables que no afecten la vida personal y familiar

del trabajador, considerando factores como el medio de transporte disponible, las condiciones de seguridad y la infraestructura vial.

Esta definición busca establecer límites claros para los traslados, evitando interpretaciones ambiguas y protegiendo los derechos del trabajador. Al especificar las condiciones bajo las cuales un traslado es razonable, se pretende prevenir actos de hostilidad laboral y garantizar que cualquier cambio de centro de trabajo sea justificado y proporcional.

Además, es fundamental que la legislación establezca procedimientos claros para la notificación y aceptación de los traslados, así como las compensaciones o beneficios que correspondan al trabajador en caso de que el traslado implique un perjuicio significativo.

Sobre este punto, la Casación Laboral N° 254-2018 Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, aborda la facultad del empleador para modificar las condiciones laborales, específicamente en relación con el traslado del trabajador a un lugar distinto al habitual. En este caso, la trabajadora fue trasladada de la sede de Miraflores a la sede de Lima Norte, lo que implicaba un cambio de distrito. La Corte enfatizó que, aunque el empleador tiene la potestad de ejercer el *ius variandi* (facultad de modificar las condiciones laborales), esta debe ejercerse de manera razonable y justificada, respetando los principios constitucionales y los derechos fundamentales del trabajador. En el caso en cuestión, la trabajadora alegó que su traslado constituía un acto de hostilidad laboral. La Corte concluyó que, para que un traslado sea válido, debe estar sustentado en argumentos objetivos y razonables, y no debe afectar de manera desproporcionada al trabajador en aspectos como su bienestar económico, personal, familiar o de salud.

- b) Con el propósito de ocasionarle perjuicio:** Actualmente, el inciso c) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”. Sin embargo, esta disposición no especifica los tipos de perjuicios que pueden considerarse como tales.

La jurisprudencia peruana ha abordado este vacío normativo, reconociendo que los traslados laborales pueden generar diversos perjuicios al trabajador que afectan su bienestar económico, personal, familiar o de salud. La jurisprudencia peruana ha abordado casos donde dichos traslados han generado impactos negativos en los trabajadores, reconociendo la necesidad de proteger sus derechos fundamentales.

En relación a este tema, la Casación Laboral N° 25088-2019 Ayacucho, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, ha ampliado el concepto de “perjuicio” dentro del acto de hostilidad descrito en el inciso c) del artículo 30 del Decreto Legislativo 728. La Corte señaló que el perjuicio resultante de un traslado no debe limitarse a lo económico, sino que también puede incluir aspectos personales, familiares o de salud. Este enfoque es esencial para los casos en los que los traslados afectan significativamente la vida personal y familiar del trabajador. No obstante, la falta de precisión en la ley vigente puede generar inseguridad jurídica y complicaciones en su aplicación, lo que sugiere la necesidad de una modificación que especifique estos aspectos, proporcionando mayor claridad para empleadores y trabajadores.

El caso que motivó la casación laboral describe los siguientes sucesos:

“Una trabajadora de una empresa financiera interpone una demanda para que esta última le pague una indemnización por despido indirecto, además de una serie de beneficios sociales.

Alega haber sido víctima de actos de hostilidad equiparables al despido, al haber sido trasladada a un ámbito geográfico distinto de aquel en el que prestaba habitualmente servicios, lo que le ocasionó un perjuicio de índole familiar al verse obligada a trasladar a su menor hijo a otra localidad, lo que implica una afectación al interés superior del niño. Esta situación, según ella, finalmente la obligó a renunciar. Además, la trabajadora demandante requiere que se liquiden las costas y costos del proceso, con los intereses legales, moratorios, compensatorios y financieros respectivos.

El juzgado mixto que conoció el caso declaró fundada en parte la demanda y en apelación la sala superior mixta descentralizada competente confirmó en parte esa decisión de primera instancia.

Ante ello, la empresa demandada interpuso recurso de casación laboral alegando, entre otras razones, que el colegiado superior al emitir su sentencia incurrió en infracción normativa del artículo 16° inciso b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, según el cual la renuncia o retiro voluntario del trabajador constituye una causa de extinción del contrato de trabajo.”

En su análisis, la Corte Suprema determinó que la intención del empleador de causar perjuicio no se limita a lo económico, sino que incluye daños personales, familiares y de salud:

“En ese contexto, la sala suprema precisa que la intencionalidad de causarle un perjuicio al trabajador al que hace referencia el inciso c) del artículo 30° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no se circunscribe solo al aspecto económico, sino que también abarca todos aquellos perjuicios personales, familiares e incluso de salud que pueda padecer este con objeto del traslado a un ámbito geográfico distinto al que habitualmente prestaba servicios.

En el caso bajo análisis, la Sala Suprema advierte la existencia de un perjuicio de índole familiar sufrido por la trabajadora demandante con la decisión de trasladarla a un lugar distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios, con lo que queda acreditado en el acto de hostilidad, equiparable a un despido, y la referida carta de renuncia carece de validez.

Por tales razones, entre otras, la máxima instancia judicial declara infundado el mencionado recurso de casación laboral.”

De manera que la presente propuesta propone modificar el inciso c) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, estableciéndose que el acto de hostilidad equiparable al despido mencionada en el inciso c) debe implicar un aumento significativo en la distancia de desplazamiento y debe tener el

propósito de ocasionarle perjuicio económico, personal, familiar o de salud, tal como lo ha definido recientemente la Corte Suprema.

En un análisis comparativo con otras legislaciones laborales de Latinoamérica y Europa, se observa que varios países han adoptado enfoques similares para regular los traslados laborales. Por ejemplo, en **Brasil**, la Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prohíbe el traslado sin consentimiento del trabajador si implica un cambio de domicilio, salvo que esté previsto en el contrato, y establece que los costos de la transferencia deben ser asumidos por el empleador. En **Chile**, el Código del Trabajo dispone que el empleador debe cubrir los gastos razonables de ida y vuelta del trabajador y de su familia si el traslado implica un cambio de residencia. En **España**, el Estatuto de los Trabajadores, permite el traslado solo por causas justificadas (económicas, técnicas, organizativas o de producción), y exige una notificación previa de al menos 30 días, garantizando al trabajador el derecho a compensación por los gastos derivados y la posibilidad de impugnar la decisión o rescindir el contrato con indemnización si considera que el traslado es injustificado. En **Argentina**, la Ley N° 20.744 prohíbe los traslados sin justificación objetiva y prevé que, en caso de perjuicio material o moral, el trabajador puede impugnar la decisión o considerar el traslado como un despido indirecto. En el **Reino Unido**, la Employment Rights Act de 1996 reconoce el derecho del trabajador a considerar que ha sido despedido de manera indirecta (constructive dismissal) si el traslado o cualquier cambio sustancial en las condiciones laborales se realiza sin una justificación razonable, otorgando el derecho a una indemnización o reincorporación en caso de despido injustificado.

Estas regulaciones reflejan la importancia de establecer criterios claros para regular los traslados laborales, incluyendo la obligación de justificar el traslado por causas objetivas, la notificación anticipada al trabajador, el derecho a impugnar la decisión y la compensación por los gastos derivados. Adoptar un marco normativo similar en Perú permitirá fortalecer la protección de los derechos laborales, garantizar la razonabilidad de los traslados y ofrecer mecanismos efectivos para resolver los conflictos que puedan surgir.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Este proyecto de ley propone una modificación al inciso c) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR, con el objetivo de proteger el derecho de los trabajadores a no ser objeto de hostilidad en su relación laboral.

La propuesta establece que un acto de hostilidad equiparable al despido debe implicar un aumento significativo en la distancia o el tiempo de desplazamiento habitual, ya sea dentro del mismo distrito, provincia o departamento y tener la intención de ocasionar perjuicio económico, personal, familiar o de salud, alineándose con lo definido en la Casación Laboral N° 25088-2019 Ayacucho, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia. Con esta modificación, se busca fortalecer el derecho al trabajo reconocido en la Constitución Política.

Aunque no se prevén costos directos para los empleadores, la medida tendrá un impacto positivo a largo plazo. Al clarificar qué constituye un traslado hostil, se fomenta la transparencia en las relaciones laborales, lo que puede generar mayor predictibilidad y confianza entre empleador y trabajador. Además, los empleadores podrán actuar con mayor seguridad jurídica, disminuyendo el riesgo de conflictos legales relacionados con traslados. Esto puede contribuir a un entorno laboral más armonioso, mejorando la moral de los trabajadores y la reputación de la empresa, factores esenciales para su competitividad en el mercado laboral.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

En tal sentido, el presente proyecto de ley cuenta con el siguiente cuadro de actores:

ACTORES	BENEFICIOS	COSTOS
Empleador	Predictibilidad para relacionarse con el trabajador.	No aplica
Trabajador	Mejor regulación para proteger sus derechos en la relación laboral.	No aplica

Aunque no se prevén costos inmediatos para empleadores y trabajadores, la modificación del inciso c) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, puede prevenir litigios

costosos. La claridad normativa ofrecerá seguridad jurídica, facilitando la resolución eficiente de disputas y reduciendo el número de demandas laborales por traslados injustificados. Además, una regulación más precisa minimizará la necesidad de frecuentes interpretaciones judiciales, disminuyendo los gastos en litigios y fomentando un entorno laboral más estable y equitativo.



ANEXO N° 2

Cuestionario

1. ¿La jurisprudencia vigente ha sido coherente en la interpretación del traslado laboral como un acto de hostilidad según el Decreto Supremo N° 003-97-TR?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

2. ¿El marco normativo actual sobre traslados laborales protege de manera suficiente a los trabajadores frente a abusos por parte de los empleadores?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

3. ¿La normativa legal actual sobre traslados laborales debería incluir disposiciones más específicas para proteger el bienestar psicológico, evitar el incremento en los costos asociados al desplazamiento y otros aspectos del trabajador afectado?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

4. ¿Los criterios utilizados para evaluar la “necesidad empresarial” de un traslado laboral son actualmente suficientes y justos para ambas partes (empleador y trabajador)?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso

- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

5. ¿Las deficiencias en la definición del “ámbito geográfico” del traslado laboral generan inseguridad jurídica en la resolución de los casos relacionados?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

6. ¿La jurisprudencia peruana ha sido coherente en establecer criterios claros para evaluar el “perjuicio” causado por un traslado laboral, lo cual facilita una resolución justa de los casos?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

7. ¿El principio de razonabilidad aplicado al *ius variandi* en traslados laborales es suficiente para garantizar el equilibrio entre los derechos del trabajador y las necesidades operativas de la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

8. ¿La normativa legal vigente sobre traslados laborales debería ser reformada para incluir criterios más objetivos sobre la distancia mínima y las condiciones necesarias para considerar un traslado como hostil?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo

- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

